

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ –
TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA**

Hornicko-geologická fakulta

Institut environmentálního inženýrství

**VSTUPNÍ PŘEZKOUMÁNÍ PRO ZAVÁDĚNÍ
MANAŽERSKÉHO SYSTÉMU PODLE
SA 8000**

**INITIAL ASSESSMENT FOR SA 8000
IMPLEMENTATION**

diplomová práce

Autor:

Bc. Lucie Krejčí

Vedoucí diplomové práce:

RNDr. Alena Labodová, Ph.D

Ostrava

2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Hornicko-geologická fakulta
Institut environmentálního inženýrství

Zadání diplomové práce

Student: **Lucie Krejčí**
Studijní program: N2102 Nerostné suroviny
Studijní obor: 3904T022 Zpracování a zneškodňování odpadů
Téma: Vstupní přezkoumání pro zavádění manažerského systému podle SA 8000
Initial Assessment for SA 8000 implementation

Zásady pro vypracování:

- 1.Úvod
- 2.Norma SA 8000
- 3.Popis stávajícího integrovaného systému managementu v HM
- 4.Vstupní přezkoumání
- 5.Návrh na začlenění SA 8000 do stávajícího systému řízení
- 6.Závěr

Seznam doporučené odborné literatury:

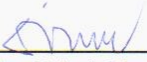
norma SA 8000
norma ISO 26 000
norma ISO 13001
norma ISO 9001
norma OHSAS 18001
podnikové materiály Hutní montáže Ostrava

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **RNDr. Alena Labodová, Ph.D.**

Datum zadání: 31.10.2011

Datum odevzdání: 30.04.2012


prof. Ing. Vojtech Dirner, CSc.
vedoucí institutu




prof. Ing. Vladimír Slivka, CSc., dr.h.c.
děkan fakulty

PROHLÁŠENÍ

- Celou diplomovou práci včetně příloh, jsem vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.
- Byla jsem seznámena s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – využití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a využití díla školního a § 60 – školní dílo.
- Beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3).
- Souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že údaje o diplomové práci, obsažené v Záznamu o závěrečné práci, umístěném v příloze mé diplomové práce, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO.
- Souhlasím s tím, že diplomová práce je licencována pod Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported licenci. Pro zobrazení kopie této licence, je možno navštívit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>
- Bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu o komerční využití z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona.
- Bylo sjednáno, že užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu komerčnímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 30. 4. 2012

.....

Krejčí Lucie

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá požadavky normy SA 8000 a jejím zavedením do integrovaného systému řízení ve společnosti Hutní montáže, a.s. První část této práce je zaměřená na požadavky a obsah normy SA 8000, jako je dětská či nucená práce, práce přesčas apod. Dále je zde představena společnost HM, a.s. a její politika integrovaného systému řízení, kontroly jakosti a bezpečnost práce. Přípravnou fází zavádění manažerských systémů, v tomto případě společenské odpovědnosti, je vstupní přezkoumání. Samotné přezkoumání je provedeno v souladu s legislativními předpisy a ostatní dokumentací HM, a.s. Pro zjištění nesrovnalosti jsou k dispozici navrhovaná opatření a celkový návrh na začlenění SA 8000 do stávajícího systému HM, a.s.

Klíčová slova: integrovaný systém řízení, SA, společenská odpovědnost, vstupní přezkoumání, bezpečnost práce, kvalita, certifikace.

SUMMARY

This thesis addresses the requirements of the SA 8000 standard and its implementation in to the integrated management system in the company Hutní montáže, a.s. The first part of this work is focused on standard SA 8000 content and requirements, such as child or forced labour, overtime, etc. There is also presented Hutní montáže, a.s., and its integrated management system policy, quality control and safety. Preparatory phase of implementation of management systems, in this case, social responsibility, is an initial assessment. The actual review is done in accordance with legal requirements and other documentation of HM, a.s. For the observed discrepancies are available the proposed measures and the overall proposal how to include the SA 8000 to the current management system of Hutní montáže, a.s.

Keywords: integrated management system, SA, social responsibility, actual review, safety, quality, certification.

OBSAH

1	Úvod	1
2	Norma SA 8000 (Social Accountability)	3
2.1	Definice	4
2.2	Požadavky sociální odpovědnosti	6
2.2.1	Dětská práce.....	6
2.2.2	Nucená a nařízená práce	7
2.2.3	Zdraví a bezpečnost	7
2.2.4	Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání	8
2.2.5	Diskriminace	9
2.2.6	Disciplinární pokyny.....	9
2.2.7	Pracovní doba	10
2.2.8	Odměňování.....	10
2.2.9	Systémy řízení.....	11
2.3	Přínosy certifikace.....	15
3	Hutní montáže, a. s.	17
3.1	Politika integrovaného systému řízení	17
3.2	Řízení jakosti.....	20
3.3	Bezpečnost práce.....	20
4	Postup pro zavádění společenské odpovědnosti.....	22
4.1	Fáze přípravy.....	23
4.2	Fáze plánování a implementace	23
4.3	Fáze kontroly.....	24
4.4	Fáze hodnocení.....	24

5	Návrh na začlenění SA 8000 do stávajícího systému řízení	25
5.1	Politika společnosti	30
5.1.1	Návrh začlenění společenské odpovědnosti do stávající Politiky Hutních montáží a.s.	31
6	Vstupní přezkoumání	36
7	Závěr	54
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	56
	SEZNAM OBRÁZKŮ	58
	SEZNAM TABULEK.....	59

SEZNAM ZKRATEK

a.s.	Akciová společnost
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CSR	Společenská odpovědnost firem
ČR	Česká republika
ČSN	Česká státní norma
EHS	Environment, Health, Safety – Životní prostředí, zdraví a bezpečnost
EN	Evropská norma
HM	Hutní montáže
ILO	Mezinárodní organizace práce
IS	International Standard – Mezinárodní standard
ISO	Mezinárodní organizace pro normalizaci
ISŘ	Integrované systémy řízení
NV	Nařízení vlády
OHSAS	Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OSN	Organizace spojených národů
PO	Požární ochrana
SA	Společenská odpovědnost
SAI	Social Accountability International
Z	Zákon

1 ÚVOD

Každá firma, společnost nebo organizace potřebuje ke své činnosti lidi – zaměstnance, zákazníky, dodavatele, subdodavatele a další případné partnery či investory. Obecně lze říct, že zaměstnanci jsou nejdůležitější faktor, vytvářející základ společnosti úspěchu. Ať už jde o nové zaměstnance, nebo ty stávající, je důležité, aby měli chuť do práce a byli správně motivováni, dále aby byli spolehliví a způsobilí. Toho lze docílit různými motivačními a vzdělávacími programy, školeními, benefity apod. Je třeba zajistit informovanost a odbornou způsobilost zaměstnancům. Tím se zvýší produktivita a přístup zaměstnanců k práci, zvýší se kvalita produktů nebo poskytovaných služeb a tím i spokojenost zákazníka. A to je hlavním důvodem podnikání. Mít spokojené zákazníky, díky kterým firma získá dobré jméno a vybuduje si tak pevné a stabilní místo na domácích či zahraničních trzích.

Je to dlouhodobý proces a takto přemýšlí společensky odpovědné firmy, kterým nejde jen o zisk, ale především o spokojenost svých zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů případně dalších partnerů. Uvažují dopředu a berou v úvahu nejen sociální, ale i environmentální dopad svých činností na okolí.

Společenská odpovědnost je dobrovolný přístup organizací k plnění povinností nad rámec platné legislativy. Jde o dlouhodobé cíle, které vedou k posílení konkurenceschopnosti firmy. Koncept společenské odpovědnosti se skládá ze tří oblastí – environmentální, ekologické a sociální. Každá z nich obsahuje mnoho činností, ze kterých si může firma vybrat dle svého zaměření, jen je důležité věnovat se všem třem oblastem.

Pokud firmy chtějí podnikat v souladu společenské odpovědnosti, měly by mít možnost své snažení nějakým způsobem prokázat. V rámci společenské odpovědnosti byla vytvořena norma ISO 26000, která má organizacím pomoci přispět k trvale udržitelnému rozvoji. Tato norma je určena k dobrovolnému použití a poskytuje pouze návod ke společenskému chování. Nejlepším prokazatelným způsobem společenského chování je certifikace, a protože tato norma není certifikovatelná, byl firmou SAI vytvořen mezinárodní standard společenské odpovědnosti a tím je norma SA 8000, jako jediná certifikovatelná norma v rámci společenské odpovědnosti. Norma je založená na úmluvách Mezinárodní organizace práce ILO, Všeobecné deklaraci lidských práv a Úmluvě

o právech dětí OSN. SA 8000 je rozdělena do devíti oblastí, které se týkají dětské práce, nucené a nařízené práce, pracovní doby a odměňování, zdraví a bezpečnosti, diskriminace, svobody sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, disciplinární pokyny a systémy řízení. Společnost certifikovaná podle této normy se zavazuje plnit požadavky této normy a pravidelně přezkoumávat politiku společnosti za účelem neustálého zlepšování. Výhodou certifikace je mj. odlišení se od konkurence, zvýšení důvěryhodnosti a zlepšení image a zvýšení loajality a produktivity zaměstnanců.

Dalším přínosem je, že SA 8000 lze jednoduchým způsobem začlenit do již existujících manažerských systémů. Dnes již mnoho společností vlastní certifikát v oblasti životního prostředí ČSN EN ISO 14001, kvality ČSN EN 9001 a bezpečnosti ČSN OHSAS 18001 a norma SA 8000 je vhodným doplňkem na utvoření celku. Tyto normy jsou postavené na stejné struktuře a jsou vzájemně propojené. Společnostem to umožňuje budovat integrované systémy, které budou pro všechny zainteresované strany jasným důkazem o závazcích v oblasti životního prostředí, kvality, bezpečnosti a společenské odpovědnosti.

Cílem této práce je seznámit se s normou SA 8000 a provést vstupní přezkoumání dle této normy ve společnosti Hutní montáže, a.s. a vhodným způsobem ji začlenit do stávajícího systému v této společnosti.

2 NORMA SA 8000 (SOCIAL ACCOUNTABILITY)

Tvůrcem normy je nezisková nevládní (mezinárodní) organizace Social Accountability International (SAI) se sídlem v New Yorku. Snaží se zachovat si vysokou mezinárodní prestiž, a proto certifikaci podle SA 8000 mohou nabízet pouze certifikační společnosti, které jsou u této společnosti akreditovány. (Uděluje licence certifikačním orgánům, které provádějí audity podle SA 8000. SAI také pořádá po celém světě školicí kurzy, jejichž účastníky jdou auditoři, konzultanti, dodavatelé, mezinárodní společnosti.) [4].

SA 8000 je mezinárodní standard, který upravuje a monitoruje především pracovní podmínky zaměstnanců a je využíván při certifikaci pro nezávislé posouzení organizace z hlediska plnění požadavků této normy, legislativních předpisů a vlastních požadavků v oblasti pracovního prostředí [6].

Účelem normy SA 8000 je poskytnout normu založenou na mezinárodních úmluvách o lidských právech a zákoníku práce, která bude chránit všechny zaměstnance, kteří v rámci oblasti řízení a vlivu společnosti vyrábí výrobky nebo poskytují služby, včetně zaměstnanců zaměstnaných přímo společností jakož i jejími dodavateli, subdodavateli a domácími pracovníky [14].

Norma SA 8000 je ověřitelná procesem založeným na důkazech. Její požadavky jsou všeobecně uplatňovány bez ohledu na velikost společnosti, její polohu či obor průmyslu. Splnění požadavků sociální odpovědnosti dle této normy umožní společnosti:

- ✓ vyvíjet, udržovat a prosazovat politiku a postupy k řízení těch záležitostí, které může kontrolovat a ovlivňovat,
- ✓ věrohodně prokázat zainteresovaným stranám, že stávající politika, postupy a praxe společnosti jsou v souladu s požadavky této normy [14].

Společnost certifikovaná podle SA 8000 se dobrovolně hlásí k tomu, že uplatňuje nad rámec legislativy všechny principy dobré správy firmy, odmítá korupci a trvale se snaží budovat dobré vztahy se zákazníky, spotřebiteli, zaměstnanci a dodavateli. Certifikace podle SA 8000 znamená, že společnost věnuje patřičnou péči zdraví a bezpečnosti svých pracovníků, zajišťuje vhodné podmínky pro další rozvoj svých

zaměstnanců a pro vyváženost jejich pracovního a osobního života. Certifikovaná organizace ctí principy etického podnikání a deklaruje svůj závazek v boji proti porušování lidských práv nebo proti dětské či nucené práci. Certifikace podle SA 8000 může pro společnost představovat velkou konkurenční výhodu, a to nejen u zakázek financovaných z veřejných zdrojů nebo nadačních fondů [3].

Cílem standardu je ověřit, že výrobky a služby společnosti mají čistý etický původ. Jde o dobrovolný standard určený pro organizace všech velikostí a zaměření [10].

Zákazníci a spotřebitelé chtějí záruku, že produkty, které nakupují, vznikají v přijatelném pracovním prostředí. Při dosahování úspěchů na mezinárodních trzích se u velkých nadnárodních společností prosazuje strategie postavená na udržitelném rozvoji lidských zdrojů. Společnosti také zvažují míru rizika, pokud by dodavatelé nesplňovali základní požadavky týkající se pracovních podmínek zaměstnanců, protože v takovém případě by se jejich jméno stalo velmi rychle terčem veřejné kritiky s důsledky v postavení na trhu [4].

Norma SA 8000 se využívá při certifikaci pro nezávislé posouzení schopnosti organizace plnit požadavky normy, pro posouzení zákazníků, plnění požadavků předpisů, vlastních požadavků organizace stanovených pro oblast pracovního prostředí v rámci efektivního fungování všech procesů a neustálého zlepšování systému řízení [4].

Vydat certifikát o shodě s požadavky mezinárodní normy SA 8000 může pouze nezávislý certifikační orgán akreditovaný u SAI. Norma SA 8000 specifikuje požadavky na společenskou odpovědnost [1].

2.1 Definice

Společnost: organizační nebo obchodní společnost jako celek, která je zodpovědná za implementaci požadavků této normy, včetně všech pracovníků zaměstnaných v této společnosti [14].

Zaměstnanec: každý jednotlivec (muž či žena), který je ve společnosti přímo zaměstnán nebo je s ní smluvně svázán, včetně ředitelů, jejich zástupců, manažerů, vedoucích pracovníků a pracovníků [14].

Dodavatel: organizace, která společnosti poskytuje zboží nebo služby integrované s výrobou, využívané ve výrobě nebo pro výrobu zboží či služeb společnosti [14].

Subdodavatel: obchodní společnost v dodavatelském řetězci, která přímo či nepřímo poskytuje dodavateli zboží nebo služby spojené s výrobou, využívané ve výrobě nebo pro výrobu zboží či služeb společnosti [14].

Nápravné a preventivní opatření: okamžitý a trvalý nápravný prostředek neshody s normou SA 8000 [14].

Dítě: každá osoba mladší 15 let [14].

Mladistvý pracovník: každý pracovník v rozmezí 15-18 let [14].

Dětská práce: každá práce prováděná dítětem mladším než je věk stanovený ve výše uvedené definici dítěte [14].

Nucená nebo nařízená práce: veškerá práce nebo služby, které osoba neprovádí dobrovolně nebo ke kterým je pod pohrůzkou trestu či násilí nucena nebo která je od ní vyžadována jakožto prostředek splacení dluhu [14].

Nelegální obchodování s lidmi: nábor, převod, ukrývání nebo přijetí osob do zaměstnání za pomoci výhrůzek, násilí, jiných forem nátlaku nebo podvodu za účelem zneužití [14].

Pomoc dětem: veškerá podpora a akce nezbytné k zajištění bezpečnosti, zdraví, vzdělání a vývoje dětí, které byly vystaveny dětské práci a které byly následně propuštěny [14].

Domácí pracovník: osoba, která je ve smluvním vztahu se společností nebo dodavatelem, subdodavatelem, ale nevykonává práci v jejich provozních prostorách [14].

Zástupce pracovníků pro normu SA 8000: pracovník zvolený pro usnadnění komunikace s managementem ohledně záležitostí spojených s normou SA 8000, který je v odborově organizovaných podnicích zastoupen uznávaným odborovým svazem, v ostatních podnicích pak pracovníkem zvoleným k tomuto účelu zaměstnanci z nemanagerských pozic [14].

Představitel managementu: člen managementu jmenovaný společností k zajištění toho, že požadavky normy budou plněny [14].

Organizace pracovníků: dobrovolné sdružení pracovníků za účelem údržby a zlepšení podmínek pracovní smlouvy a podmínek na pracovištích [14].

Dohoda o kolektivním vyjednávání: smlouva týkající se práce mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů a jednou nebo více organizacemi pracovníků, která stanovuje termíny a podmínky pracovních smluv [14].

2.2 Požadavky sociální odpovědnosti

SA 8000 představuje transparentní, měřitelnou a ověřitelnou normu pro provedení certifikace v devíti základních oblastech:

2.2.1 Dětská práce

- ✓ Společnost se nesmí podílet na využívání dětské práce (tj. dítě mladší patnáct let, nebo do věku stanoveného legislativou státu), nebo jí jakkoliv podporovat.
- ✓ Společnost musí ustanovit, dokumentovat, udržovat a efektivně sdělovat zaměstnancům a jiným zainteresovaným stranám politiku a písemné postupy pro pomoc dětem a musí poskytovat odpovídající finanční a jinou podporu, aby usnadnili těmto dětem chodit do školy a zůstat tam, dokud nedovrší stanovený věk.
- ✓ Společnost smí zaměstnávat mladistvé pracovníky (tj. pracovník starší patnácti let a mladší osmnácti let), ale s výhradou, že pokud jsou předmětem zákona o povinném vzdělávání, smí pracovat pouze mimo vyučování. Za žádných okolností nesmí školní vyučování, práce a cestování s tím spojené přesáhnout deset hodin denně a v žádném případě nesmí mladiství pracovat více než osm hodin denně. Mladiství nesmí pracovat na noční směny.
- ✓ Společnost nesmí na pracovišti nebo mimo něj vystavit děti nebo mladistvé pracovníky žádným situacím, které jsou rizikové nebo nebezpečné pro jejich fyzické nebo duševní zdraví a vývoj [14].

2.2.2 Nucená a nařízená práce

- ✓ Společnost se nesmí podílet na využívání nucené nebo nařízené práce (tj. veškerá práce nebo služby, které osoba neprovádí dobrovolně nebo ke kterým je pod pohrůžkou trestu nucena), nebo jí jakkoliv podporovat, ani nesmí od zaměstnanců na základě začínajícího pracovního vztahu vyžadovat zaplacení vkladů nebo přechovávat jejich identifikační doklady.
- ✓ Společnost ani žádná jiná organizace dodávající společnosti pracovní síly nesmí zadržet ani část mzdy kterékoli zaměstnance, ani jejich odměny, majetek nebo dokumenty z důvodu donucení těchto zaměstnanců k pokračování práce pro tuto společnost.
- ✓ Zaměstnanci musí mít právo opustit prostory pracoviště po ukončení obvyklého pracovního dne a mají právo ukončit pracovní vztah, pokud podají svému zaměstnavateli náležitou výpověď [14].

2.2.3 Zdraví a bezpečnost

- ✓ Společnost musí poskytnout bezpečné a zdravé pracovní prostředí a musí přijímat účinná opatření k zabránění možných nehod a z nich vyplývajících zranění pracovníků spojených s vykonáváním jejich práce. Proto se musí společnost snažit o minimalizaci příčin rizik, které jsou prostředím pracoviště vlastní, a musí brát v potaz současné technické znalosti a všechna specifická rizika.
- ✓ Společnost musí jmenovat představitele managementu, který je odpovědný za zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro všechny zaměstnance a pro implementaci prvků bezpečnosti a ochrany zdraví této normy.
- ✓ Společnost musí pravidelně poskytnout zaměstnancům účinné směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví, včetně interních instrukcí a v případě potřeby specifické pracovní instrukce. Tyto instrukce musí být opakovány pro nové a zpět převedené zaměstnance a pro případ, že se vyskytnou nehody.
- ✓ Společnost musí ustanovit systémy pro odhalení, zabránění nebo reakci na potenciální ohrožení zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. Společnost musí udržovat písemné záznamy všech nehod, které se udály na pracovišti a v ubytovacích zařízeních i na majetku společnosti.

- ✓ Společnost musí zaměstnancům na vlastní náklady poskytnout vhodné osobní ochranné prostředky. V případě pracovního úrazu musí společnost zaměstnanci poskytnout první pomoc a postarat se o něj dokud mu nebude poskytnuto následné lékařské ošetření.
- ✓ Společnost musí provést vyhodnocení všech rizik vznikajícím při pracovní činnosti, které hrozí matkám po skončení mateřské dovolené a těhotným ženám, a musí zajistit, že jsou přijaty všechny náležité kroky k odstranění nebo omezení jakýchkoliv rizik pro jejich zdraví a bezpečnost.
- ✓ Společnost musí poskytnout všem zaměstnancům přístup k čistým sociálním zařízením, přístup k pitné vodě, a pokud je to nutné, tak i hygienická zařízení pro skladování potravin.
- ✓ Společnost musí zajistit, že všechna ubytovací zařízení poskytovaná zaměstnancům jsou čistá, bezpečná a splňují základní potřeby zaměstnanců.
- ✓ Všichni zaměstnanci musí mít právo vzdálit se od bezprostředně hrozícího vážného nebezpečí, aniž by žádali společnost o povolení [14].

2.2.4 Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání

- ✓ Všichni zaměstnanci musí mít právo svobodně zakládat, stát se členem a organizovat odbory a jejich jménem vést kolektivní vyjednávání se společností. Společnost musí toto právo respektovat a musí účinně informovat zaměstnance, že mají dle svého rozhodnutí možnost do takové organizace vstoupit a že tento fakt nebude pro ně mít negativní následky, ani nevyvolá odvetná opatření ze strany společnosti. Společnost nesmí žádným způsobem zasahovat do sestavení, fungování nebo administrativy takové zaměstnanecké organizace nebo do kolektivního vyjednávání.
- ✓ V situacích, kdy je právo svobody sdružování a kolektivního vyjednávání omezeno zákonem, musí společnost umožnit zaměstnancům zvolit své vlastní zástupce.
- ✓ Společnost musí zajistit, aby zástupci zaměstnanců a všichni zaměstnanci zapojeni do organizování zaměstnanců nebyli předmětem diskriminace, šikanování nebo

zastařování z důvodu, že jsou členy odborů nebo že se účastní činnosti odborů, a aby tito zástupci měli ke členům na pracovišti přístup [14].

2.2.5 Diskriminace

- ✓ Společnost se nesmí podílet na diskriminaci při náboru, odměňování, přístupu ke školení, služebním postupu, ukončení pracovního poměru nebo odchodu do důchodu na základě rasy, národnostního či sociálního původu, původu, náboženství, invalidity, pohlaví, sexuální orientace, rodinných závazků, rodinného stavu, členství v odborech, politických názorů, věku nebo jiné okolnosti, která může k diskriminaci vést, nebo tuto diskriminaci jakkoliv podporovat.
- ✓ Společnost nesmí zasahovat do výkonu práv zaměstnanců dodržujících zásady a zvyklosti nebo plnící požadavky spojené s jejich rasou, národnostním či sociálním původem, náboženstvím, invaliditou, pohlavím, sexuální orientací, rodinnými závazky, členstvím v odborech, politickými názory nebo jinou okolností, která může vést k diskriminaci.
- ✓ Společnost nesmí na pracovišti, případně v ubytovnách či jiných zařízeních poskytovaných společností zaměstnancům k užívání, připustit jakékoliv výhrušné, urážlivé, vykořisťovatelské nebo sexuálně donucovací chování, včetně gest, jazyka a fyzického kontaktu.
- ✓ Společnost nesmí od zaměstnanců za žádných okolností vyžadovat těhotenský test nebo test panenství [14].

2.2.6 Disciplinární pokyny

- ✓ Společnost se musí ke všem zaměstnancům chovat s vážností a respektem. Společnost se nesmí podílet na použití tělesných trestů, duševního nebo fyzického donucení nebo slovního hanobení zaměstnanců nebo je tolerovat. Není povoleno surové či nelidské zacházení [14].

2.2.7 Pracovní doba

- ✓ Společnost musí dodržovat příslušné zákony a průmyslové normy o pracovní době a státních svátcích. Běžný pracovní týden bez přesčasů musí být stanoven dle zákona, nesmí ale přesáhnout 48 hodin.
- ✓ Zaměstnancům musí být poskytnut alespoň jeden den volna po šesti po sobě jdoucích pracovních dnech. Výjimky z tohoto pravidla platí jen v případě, že nastanou obě následující podmínky:
 - * národní právní systém povoluje pracovní dobu přesahující tento limit a
 - * platí dobrovolně přijatá kolektivní smlouva, která povoluje vyrovnání pracovní doby včetně vhodných přestávek na odpočinek.
- ✓ Veškerá práce přesčas musí být dobrovolná a nesmí překročit 12 hodin týdně ani být vyžadována pravidelně.
- ✓ V případech, kdy je práce přesčas nutná pro splnění krátkodobé obchodní poptávky a pokud je společnost účastníkem kolektivní smlouvy, která byla svobodně dojednána se zaměstnaneckými organizacemi zastupujícími významnou část pracovních sil, smí společnost vyžadovat práci přesčas v souladu s touto dohodou. Tato dohoda musí splňovat výše uvedené požadavky [14].

2.2.8 Odměňování

- ✓ Společnost musí respektovat právo zaměstnanců na existenční minimum a zajistit, aby mzdy vyplácené za běžný pracovní týden vždy splňovaly alespoň právní nebo průmyslové normy a minimální mzdě a byly dostatečné pro uspokojování základních potřeb zaměstnanců a poskytovaly také prostředky k volnému použití.
- ✓ Společnost musí zajistit, že srážky ze mzdy nejsou prováděny z disciplinárních důvodů. Výjimky z tohoto pravidla platí jen v případě, že nastanou obě následující podmínky:
 - * srážky ze mzdy z disciplinárních důvodů jsou povoleny národním právem a
 - * platí svobodně dojednaná kolektivní smlouva.
- ✓ Společnost musí zajistit, aby složení mezd a odměn zaměstnanců bylo pravidelně v každém výplatním období podrobně a písemně popsáno. Společnost musí také zajistit, aby mzdy a odměny byly poskytovány v plné shodě se všemi příslušnými

zákony a aby odměňování bylo v hotovosti nebo na účet, podle toho, jak to zaměstnancům vyhovuje.

- ✓ Všechny přesčasy musí být proplaceny prémiovou sazbou, kterou stanovuje národní právo. V zemích, kde prémiová sazba za přesčas není stanovena zákonem nebo kolektivní smlouvou, musí být zaměstnanci odměněni za přesčasy prémiovou sazbou nebo stejnou sazbou, která je obvyklá v průmyslovém odvětví, podle toho, co je výhodnější pro zaměstnance.
- ✓ Společnost nesmí používat smlouvy ošetřující pouhé zadání práce, posloupné krátkodobé smlouvy a/nebo zfalšované projekty učňovského výcviku, aby se vyhnula svým povinnostem vůči zaměstnancům dle příslušných zákonů týkajících se pracovních sil a legislativy i předpisů o sociálním zabezpečení [14].

2.2.9 Systémy řízení

Politika

- ✓ Vrcholový management musí písemně a v jazyku zaměstnanců definovat politiku společnosti týkající se sociální odpovědnosti a pracovních podmínek a vystavit tuto politiku i normu SA 8000 na významném a nepřehlédnutelném místě v prostorách společnosti, aby informovala zaměstnance, že se dobrovolně rozhodla dodržovat požadavky normy SA 8000. Tato politika musí zřetelně zahrnovat následující závazky:
 - * splňovat všechny požadavky této normy,
 - * dodržovat národní nebo jiné příslušné zákony a jiné požadavky, ke kterým se společnost zavázala a respektovat mezinárodní dokumenty a jejich interpretaci,
 - * pravidelně přezkoumávat politiku za účelem neustálého zlepšování, vzít v úvahu změny legislativy, změny požadavků vlastního kodexu chování a všech jiných požadavků společnosti,
 - * dbát na to, aby byla politika efektivně dokumentována, udržována, sdělována a zpřístupňována ve srozumitelné formě všem zaměstnancům včetně ředitelů, jejich zástupců, managementu, vedoucích a pracovníků at'

- už přímo zaměstnaných ve společnosti, ve smluvním závazku k poučnosti nebo jinak zastupujících společnost,
- * na požádání účinnou formou veřejně zpřístupnit politiku zainteresovaným stranám [14].

Zástupce managementu

- ✓ Společnost musí jmenovat zástupce managementu, který bez ohledu na jiné povinnosti musí zajistit plnění požadavků této normy [14].

Zástupce pracovníků pro normu SA 8000

- ✓ Společnost musí uznat, že dialog na pracovišti je klíčová součást společenské odpovědnosti, a zajistit, aby všichni zaměstnanci měli právo být zastupováni pro usnadnění komunikace s managementem týkající se záležitosti normy SA 8000. V odborově organizovaných institucích přebírají toto zastupování uznávané odbory. V ostatních institucích mohou zaměstnanci zvolit svého zástupce pro normu SA 8000 mezi sebou. Za žádných okolností nesmí být na zástupce pracovníků pro normu SA 8000 nahlíženo jako na náhradníka zástupce odborů [14].

Přezkoumání managementem

- ✓ Vrcholový management musí pravidelně přezkoumávat adekvátnost, vhodnost a trvalou efektivitu politiky společnosti, postupů a výsledků o výkonnosti ve srovnání s požadavky této normy a jiných požadavků, ke kterým se společnost přihlásila. V případě potřeby musí být zaveden systém doplňků a zlepšení. Tohoto přezkoumání se musí zúčastnit zástupce pracovníků [14].

Plánování a implementace

- ✓ Společnost musí zajistit, aby byly požadavky této normy dobře pochopeny a implementovány na všech úrovních organizace. Metody musí zahrnovat mimo jiné následující:
 - * jasná definice všech rolí, odpovědností a oprávnění zúčastněných stran,
 - * školení nových, přeřazených a/nebo dočasných zaměstnanců na základě jejich najímání,

- * pravidelné instrukce, školení a programy pro rozvoj vědomí stávajících zaměstnanců,
- * neustálé monitorování aktivit a výsledků pro doložení efektivity systémů implementovaných pro plnění politiky společnosti a požadavků této normy.
- ✓ Společnost má povinnost konzultovat Návod k postupu dle normy SA 8000 pro návod k interpretaci této normy [14].

Kontrola dodavatelů a subdodavatelů

- ✓ Společnost musí udržovat příslušné záznamy závazků dodavatelů (subdodavatelů) k společenské odpovědnosti mimo jiné včetně smluvních dohod a/nebo písemných závazků těchto organizací k:
 - * plnění všech požadavků této normy a požadování toho samého od subdodavatelů,
 - * účasti na monitorovacích činnostech v souladu s požadavky společnosti,
 - * identifikování kořenových příčin a neodkladnému zavedení nápravných a preventivních opatření pro řešení nalezených neshod s požadavky této normy,
 - * neodkladnému a komplexnímu informování společnosti o všech souvisejících obchodních vztazích s jinými dodavateli a subdodavateli.
- ✓ Společnost musí vytvořit, udržovat a písemně dokumentovat příslušné postupy k hodnocení a výběru dodavatelů (subdodavatelů) a zohlednit jejich výkonnost a závazek plnit požadavky této normy.
- ✓ Společnost musí usilovat o zajištění plnění všech požadavků této normy přijatých dodavateli v rámci jejich oblasti kontroly a vlivu.
- ✓ Pokud společnost přijímá, zpracovává nebo propaguje zboží a/nebo služby dodavatelů či subdodavatelů, kteří jsou označováni jako domácí pracovníci, musí společnost podniknout speciální kroky k zajištění toho, že j těmto pracovníkům poskytována úroveň ochrany podobná té, kterou mají zajištěnou zaměstnanci na základě požadavků této normy. Tyto speciální kroky musí mimo jiné zahrnovat:
 - * vytvoření právně závazných, písemných kupních smluv vyžadujících shodu s minimálními kritérii v souladu s požadavky této normy,

- * zajištění, že požadavky písemné kupní smlouvy jsou pochopeny a implementovány domácími pracovníky a všemi stranami zahrnutými v kupní smlouvě,
- * udržování kompletních záznamů v prostorách společnosti s udáním totožnosti domácích pracovníků; množství vyrobeného zboží, poskytované služby a/nebo hodiny odpracované jednotlivými domácími pracovníky,
- * pravidelné oznámené a neoznámené monitorování činnosti k ověření souladu s termíny písemných kupních smluv [14].

Zaměření se na problémy a přijímání nápravných opatření

- ✓ Společnost musí všem zaměstnancům poskytovat spolehlivé prostředky pro hlášení neshod s touto normou managementu společnosti a zástupcům pracovníků. Společnost musí vyšetřit, zabývat se a reagovat na problémy zaměstnanců a jiných zainteresovaných stran týkajících se shody/neshody s politikou společnosti a/nebo požadavky této smlouvy. Společnost se musí zdržet ukáznění, propuštění nebo jiných diskriminací vůči zaměstnancům, kteří by poskytli informace týkající se zachování normy.
- ✓ Společnost musí identifikovat kořenovou příčinu, neodkladně uplatnit nápravné a preventivní opatření a uvolnit příslušné zdroje odpovídající povaze a závažnosti všech zjištěných neshod s politikou společnosti a/nebo normou [14].

Vnější komunikace a angažování zájmových skupin

- ✓ Společnost musí vytvořit a udržovat postupy pro pravidelné sdělování údajů a dalších informací ohledně shody s požadavky tohoto dokumentu včetně výsledků přezkoumání managementem a monitorovacích činností atd. všem zainteresovaným stranám.
- ✓ Společnost musí prokázat svou vůli účastnit se dialogu se všemi zájmovými skupinami, mimo jiné s pracovníky, odbory, dodavateli, subdodavateli, nákupčími, nevládními organizacemi a členy místních zastupitelstev i vlády, s cílem dosáhnout trvalé shody s touto normou [14].

Přístup k verifikaci

- ✓ V případě oznámených a neoznámených auditů společnosti za účelem certifikování jejího souladu s požadavky této normy, musí společnost zajistit přístup do svých prostor a k náležitým informacím požadovaným auditorem [14].

Záznamy

- ✓ Společnost musí udržovat příslušné záznamy, aby prokázala soulad s požadavky této normy [14].

2.3 Přínosy certifikace

Organizace certifikovaná podle SA 8000 se dobrovolně hlásí k tomu, že uplatňuje nad rámec legislativy všechny principy dobré správy firmy, odmítá korupci a trvale se snaží budovat dobré vztahy se zákazníky, spotřebiteli, zaměstnanci a dodavateli. Organizace věnuje patřičnou péči zdraví a bezpečnosti svých pracovníků, zajišťuje vhodné podmínky pro další rozvoj svých zaměstnanců a pro vyváženost jejich pracovního a osobního života ctí principy etického podnikání, podporuje rovnost příležitostí bez ohledu na věk, pohlaví, náboženské vyznání apod. Certifikovaná organizace deklaruje svůj závazek boje proti porušování lidských práv nebo dětské či nucené práci. Certifikace podle SA 8000 jasně ukazuje, že při náboru nových zaměstnanců jsou uplatňovány standardní postupy [2], [3].

Mezi přínosy certifikace patří:

- ✓ zvýšení důvěryhodnosti,
- ✓ zlepšení image,
- ✓ zvýšení loajality a produktivity zaměstnanců,
- ✓ snížení rizika bojkotů a stávek,
- ✓ odlišení se od konkurence,
- ✓ zlepšení vztahů s případnými investory,
- ✓ zavedení, udržování a prosazování politiky a postupů v této oblasti,
- ✓ doklad o tom, že politiky, postupy a praxe jsou v souladu s požadavky této normy,
- ✓ zlepšení pozice v konkurenčním prostředí,
- ✓ plnění požadavků zahraničního zákazníka na deklarování pracovních podmínek,

- ✓ zlepšená komunikace zaměstnanců se zaměstnavateli,
- ✓ zlepšení vztahů se státní správou spojením s větší důvěrou obchodních partnerů a zákazníků,
- ✓ efektivnější a spolehlivější dodavatelský řetězec,
- ✓ měřitelný souhrn dosažených výsledků organizace v oblasti společenské odpovědnosti,
- ✓ lepší řízení rizik spojených s prací,
- ✓ dobré jméno na trhu práce [3], [4].

3 HUTNÍ MONTÁŽE, a. s.

Společnost Hutní montáže, a.s. je v rámci České republiky tradiční a jednou z největších firem v segmentu montáží, oprav a údržby průmyslových a energetických celků a infrastruktury. Společnost je významným členem VÍTKOVICE MACHINERY GROUP. Společnost podniká v oblasti dodávek a montáží ocelových konstrukcí, dodávek a montáží mostů, montáží technologických zařízení, pronájmu jeřábové techniky a inženýrské a obchodní činnosti. Předmětem zájmu společnosti jsou kromě tuzemského trhu stále ve větší míře trhy zahraniční, především Německo, Slovensko, Skandinávie a perspektivně země východního bloku. Společnost Hutní montáže, a.s. je silnou, konkurenceschopnou a stabilní firmou. Jejím základním cílem je trvalý rozvoj a posilování dlouhodobé prosperity společnosti [15].

3.1 Politika integrovaného systému řízení

Základem této politiky je Strategie rozvoje společnosti HM, a.s., zahrnující cíle se zaměřením společnosti na kvalitu, ochranu životního prostředí, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, požární ochraně. Pro zajištění efektivního provádění integrovaného systému řízení a činností je ve společnosti vytvořen, uplatňován a udržován dokumentovaný systém. Vedení společnosti se zavazuje k neustálému zlepšování integrovaného systému řízení a výkonnosti v BOZP. Uplatňovaný systém dále rozvíjet, zlepšovat jeho efektivnost a účelnost ve všech oblastech. Dodržování zákonů a jiných souvisejících požadavků považuje vedení společnosti za jeden ze základů procesu trvalého zlepšování ve vztahu k požadavkům zákazníka, životnímu prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany při našich činnostech [16].

Zlepšováním technologických postupů montáží a metod řízení vytváří prostor pro neustálé zlepšování poskytovaných služeb tuzemským i zahraničním zákazníkům zejména tím, že:

- ✓ usiluje o uspokojování jejich požadavků s cílem udržení image spolehlivého a kvalitního dodavatele, dodržujícího dohodnuté termíny,

- ✓ nabídkami komplexních služeb dosahuje získání dalších potencionálních zákazníků v rozsahu výrobního programu společnosti,
- ✓ naplňuje zákonné požadavky a požadavky dalších předpisů, vyhlášek a norem, vztahujících se k integrovanému systému řízení společnosti,
- ✓ předchází znečišťování životního prostředí při svých činnostech, předchází úrazům a poškozování zdraví všech osob pohybujících se na pracovištích [16].

V souladu se strategií rozvoje společnosti se vedení zaměřuje na:

- ✓ dodržování etických zásad, které jsou základní normou profesionálního chování, vystupování a jednání zaměstnanců Společnosti,
- ✓ komunikaci a vytvoření vědomí sounáležitosti všech zaměstnanců při realizaci cílů integrovaného systému řízení,
- ✓ systematické vzdělávání zaměstnanců, na jejich technický růst, flexibilitu a jazykové znalosti,
- ✓ vytváření pracovních podmínek pro tvůrčí práci, jejich motivaci, spokojenost a výkonnost [16].

Při nákupu výrobků a služeb od svých dodavatelů budou HM, a.s.:

- ✓ provádět výběr na základě jejich dlouhodobého systematického hodnocení,
- ✓ při výběru dodavatelských firem a obchodních partnerů přihlížet k jejich přístupu k ochraně životního prostředí, k BOZP a PO. Upřednostňujeme dodavatele používající nezávadné technologie, přípravky a produkty a zejména dodavatele se zavedeným systémem environmentálního managementu dle ČSN EN ISO 14001, zavedeným systémem řízení jakosti dle ČSN EN ISO 9001 a systémem managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle ČSN EN OHSAS 18001 [16].

Ochranu životního prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, požární ochranu řadí mezi základní priority svého rozvoje. Zaměřuje se na prevenci možného poškozování zdraví (úrazy, nemoci z povolání), prevenci vzniku znečištění životního prostředí a dodržování principů trvale udržitelného rozvoje s tím, že:

- ✓ plní právní předpisy týkající se životního prostředí, bezpečnosti a hygieny práce, ochrany osob, ochrany spotřebitele, produkce a likvidace odpadů dle zákonů ČR a států, v nichž realizují projekty,

- ✓ dopad činností na životní prostředí a rizika spojená s činnostmi pravidelně monitorují a vyhodnocují. Na základě posouzení veškerých environmentálních aspektů a rizik výrobních a doprovodných činností jsou vedením společnosti operativně doplňovány a přezkoumávány cíle, cílové hodnoty a programy v ochraně ŽP a v BOZP a PO,
- ✓ provádí preventivní kontroly ochrany životního prostředí, BOZP a PO, případné nedostatky ihned odstraňují a tím předchází možnému nebezpečí vzniku nežádoucí události,
- ✓ ve všech svých činnostech společnost postupuje v souladu se zkušenostmi a principy z nejlepší známé praxe,
- ✓ kroky vedoucí k optimálnímu přístupu k ochraně životního prostředí, BOZP a PO zaměřují především na:
 - * lepší využití a snižování měrné spotřeby surovin a energií v poměru k výši produkce,
 - * důslednou kontrolu dopadů činností na životní prostředí,
 - * snižování produkce odpadů a odpadních vod,
 - * vhodné řízení rizik, přijímání opatření ke snižování rizik, kolektivní a osobní ochranu zaměstnanců a všech dalších osob pohybujících se na pracovištích, zejména s ohledem na práce ve výškách, v rámci staveníšť, průmyslových závodů, dopravních komunikací a při provozu montážní techniky,
 - * pro montážní práce jsou vždy zpracovány montážní postupy se zajištěním bezpečnosti práce zaměřené na minimalizaci rizik úrazů, poškození majetku, životního prostředí a zařízení,
 - * společnost má zpracovány vlastní bezpečnostní předpisy pro montážní práce a provedeno hodnocení rizik při montážních pracích,
 - * každý vedoucí zaměstnanec je odpovědný za osobní bezpečnost a bezpečnost všech podřízených zaměstnanců, realizační střediska zajišťují prevenci k zabezpečení nenadálých událostí a škod,
 - * zaměstnanci jsou osobně zodpovědní za dodržování BOZP na svém pracovišti,

- ✓ zaměstnance společnosti považují za nejdůležitější faktor, vytvářející základ úspěchu. Jejich schopnosti a vědomosti rozvíjí v rámci vzdělávacího procesu společnosti, zajišťují jejich informovanost a odbornou způsobilost. Podporují a neustále zlepšují podmínky pro jejich motivaci pozitivního jednání v oblasti ochrany životního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [16].

Vedení společnosti se zavazuje uplatňovat ISŘ ve znění norem ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001. Na realizaci integrovaného systému řízení poskytne vedení společnosti dostatečné zdroje. Vedení společnosti bude trvale seznamovat zaměstnance s politikou a cíli integrovaného systému řízení a rozhodovat tak, aby se jejich realizace stala cílem všech zaměstnanců společnosti [16].

3.2 Řízení jakosti

Základem Integrovaného systému řízení ve společnosti je:

- ✓ systém managementu dle ISO 9001,
- ✓ systému managementu dle ISO 14001,
- ✓ systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle OHSAS 18001 [17].

V návaznosti na strategii rozvoje společnosti vyhláší vedení společnosti politiku integrovaného systému řízení, ve které zveřejňuje záměry a zaměření společnosti ve vztahu k zákazníkům a zaměstnancům s ohledem na jakost a stanovuje zásady pro všechny činnosti společnosti vzhledem k ochraně životního prostředí [17].

3.3 Bezpečnost práce

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci patří k základním prioritám společnosti [18].

- ✓ Pro montážní práce jsou vždy zpracovány montážní postupy se zajištěním bezpečnosti práce zaměřené na minimalizaci rizik úrazů, poškození majetku, životního prostředí a zařízení.

- ✓ Společnost má zpracovány vlastní bezpečnostní předpisy pro montážní práce, provedeno hodnocení rizik při montážních pracích.
- ✓ Každý vedoucí pracovník je odpovědný za osobní bezpečnost a bezpečnost všech podřízených pracovníků, realizační střediska zajišťují prevenci k zabezpečení nenadálých událostí škod.
- ✓ Zaměstnanci jsou osobně zodpovědní za dodržování BOZP na svém pracovišti.
- ✓ Montážní práce jsou prováděny dle ustanovení Nařízení vlády ČR č. 591/2006 o bližších požadavcích na bezpečnost ochranu zdraví při práci na staveništích.
- ✓ Práce ve výškách je zajištěna osobním jištěním zaměstnanců ochrannými bezpečnostními postroji PROTECTA, pracovníci jsou vyškolení pro použití těchto zajišťovacích prostředků [18].

Vlastními odbornými pracovníky je zajišťována revize

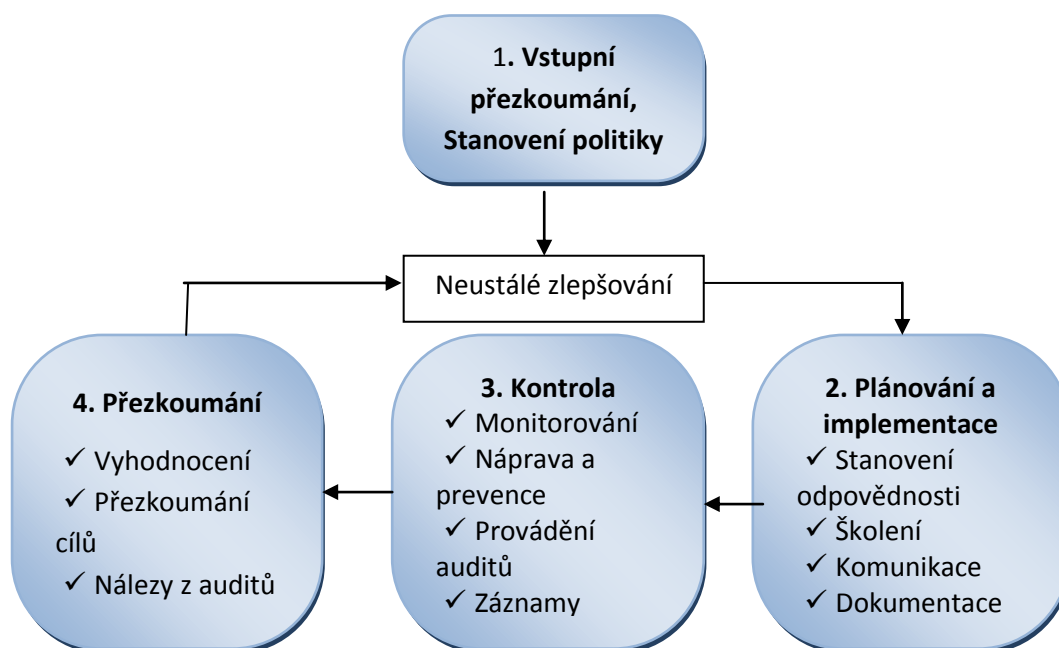
- ✓ prostředků osobního jištění s oprávněním firmy PROTECTA,
- ✓ elektrozařízení pro jeřábovou techniku v rámci pravidelných revizí,
- ✓ požární ochrana má zavedený systém je zajištěna vlastním odborným zaměstnancem s oprávněním odborné způsobilé osoby,
- ✓ zaměstnanci jsou vybaveni ochrannými pomůckami dle specifikace rizik při montážních pracích [18].

4 POSTUP PRO ZAVÁDĚNÍ SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI

Podstatou zavádění je postupné vnášení společenských hledisek do řídicího systému na všech úrovních. Postup zavádění společenské odpovědnosti využívá obdobné struktury jako systém environmentálního managementu v ISO 14001. Je určen společnostem jakékoli velikosti, které chtějí vyvinout nebo zavést společenskou odpovědnost anebo zlepšit dosavadní systém tak, aby byl vhodný pro danou společnost, mohl být integrován s ostatními systémy a základními funkcemi společnosti, zlepšil celkový výkon a přispěl k plnění jejích zákonných povinností [19].

V souladu s uvedenými zásadami lze realizaci systému společenské odpovědnosti v podniku rozložit do čtyř etap, přičemž první, tzv. přípravná etapa má zvláštní postavení, neboť se vyskytuje pouze na počátku, když se organizace rozhodne, že bude SA zavádět. Ostatní tři etapy, které můžeme pro lepší přehled označit jako: plánovací – prováděcí, kontrolní a hodnotící, tvoří stále se opakující proces. Realizace každé z vyjmenovaných etap se opět skládá z řady dílčích kroků, které na sebe různě navazují [19].

Pro lepší přehled jsem zpracovala schéma pro zavádění společenské odpovědnosti, které znázorňuje jednotlivé fáze a neustálé zlepšování.



Obr. 1.: Neustálé zlepšování systému společenské odpovědnosti [19]

4.1 Fáze přípravy

Přípravná fáze je zařazena pouze při započetí zavádění systému, při dalším chodu systému se už neobjevuje. Patří sem následující kroky:

- ✓ rozhodnutí zavést společenskou odpovědnost,
- ✓ úvodní přezkoumání,
- ✓ stanovení politiky [19].

Vrcholový management definuje politiku společnosti týkající se společenské odpovědnosti a pracovních podmínek, a informuje zaměstnance, že se dobrovolně rozhodla dodržovat požadavky normy SA8000. Tato politika zahrnuje následující závazky:

- * plnění všech požadavků této normy,
- * dodržování příslušných zákonů a předpisů,
- * pravidelné přezkoumávání politiky za účelem neustálého zlepšování,
- * dokumentování, implementace a udržování politiky [19].

4.2 Fáze plánování a implementace

K úspěšnému zavedení a fungování společenské odpovědnosti je nutný účinný plánovací proces s dokonale definovanými a měřitelnými výstupy. Výsledky úvodního přezkoumání tvoří rámec plánování pro zavedení společenské odpovědnosti ve společnosti. Na jejich základě jsou stanoveny cíle, úkoly a ukazatelé úrovně SA a vypracovány plány, jak dosáhnout jejich splnění. Tato fáze musí zahrnovat mimo jiné následující:

- ✓ jasná definice všech rolí, odpovědností a oprávnění zúčastněných stran,
- ✓ pravidelné instrukce, školení a programy pro rozvoj vědomí stávajících zaměstnanců a školení nových, či přeřazených zaměstnanců,
- ✓ neustálé monitorování aktivit a výsledků pro doložení efektivity systémů implementovaných pro plnění politiky společnosti a požadavků této normy,
- ✓ zajištění komunikace uvnitř organizace a vůči zainteresovaným stranám,
- ✓ dokumentace [19].

4.3 Fáze kontroly

Úkolem kontrolní fáze je zavést taková kontrolní opatření, která zajistí, aby postup zavádění společenské odpovědnosti probíhal v souladu se stanoveným programem managementu SA a aby oblasti vyžadující nápravnou činnost a opatření byly co nejdříve odhaleny. Mezi nejdůležitější kroky této fáze patří:

- ✓ účasti na monitorovacích činnostech,
- ✓ identifikování kořenových příčin a neodkladnému zavedení nápravných a preventivních opatření,
- ✓ písemně dokumentovat příslušné postupy k hodnocení a výběru dodavatelů,
- ✓ provádění auditů SA,
- ✓ plnění všech požadavků této normy a požadování toho samého od subdodavatelů [19].

Interní audity systému managementu SA by měly být prováděny v pravidelných intervalech a měly by určovat, zda systém vyhovuje plánovaným krokům a zda je správně zaveden a udržován [19].

4.4 Fáze hodnocení

Úkolem hodnotící etapy je prověřit a vyhodnotit zavádění společenské odpovědnosti z hlediska zajištění její aktuálnosti, vhodnosti a účinnosti. Výkonné vedení společnosti ve vhodných intervalech provádí přezkoumání SA, aby zajistilo jeho trvalou přiměřenost a účinnost při naplňování politiky a cílů společnosti. Přezkoumání zahrnuje:

- ✓ vyhodnocení vhodnosti politiky,
- ✓ přezkoumání cílů a úkolů,
- ✓ nálezy z auditů,
- ✓ vyhodnocení efektivnosti společenské odpovědnosti,
- ✓ v případě potřeby musí být zaveden systém doplňků a zlepšení [19].

5 NÁVRH NA ZAČLENĚNÍ SA 8000 DO STÁVAJÍCÍHO SYSTÉMU ŘÍZENÍ

Příručky environmentálního managementu, managementu kvality a bezpečnosti práce jsem doplnila o společenskou odpovědnost. Nově doplněnou příručku jsem vytvořila ve shodě s platnými stávajícími normami a vypracovala jsem převodní tabulku, kterou příkládám k nahlédnutí, včetně odborných termínů.

Tab. 1.: Systémová příručka SA 8000

OHSAS 18001		ISO 14001		ISO 9001		SA 8000	
	Úvod		Úvod		Úvod		O normě
1	Předmět normy	1	Předmět normy	1	Předmět normy	I.	Účel a předmět normy
2	Citované publikace	2	Normativní odkazy	2	Citované normativní dokumenty	II.	Normativní prvky a jejich interpretace
3	Termíny a definice	3	Termíny a definice	3	Termíny a definice	III.	Definice
4	Požadavky na systém managementu BOZP	4	Požadavky na systém environmentálního managementu	4	Systém managementu kvality	IV.	Požadavky na sociální odpovědnost
4.1	Všeobecné požadavky	4.1	Všeobecné požadavky	4.1	Všeobecné požadavky		
				5.5	Odpovědnost, pravomoc a komunikace		
				5.5.1	Odpovědnost a pravomoc		
						1.	Dětská práce
						2.	Nucená a nařízená práce
						3.	Zdraví a bezpečnost
						4.	Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání
						5.	Diskriminace
						6.	Disciplinární pokyny

						7.	Pracovní doba
						8.	Odměňování
4.2	Politika BOZP	4.2	Environmentální politika	5.1	Angažovanost a aktivita managementu	9.1	Politika
				5.3	Politika kvality		
				8.5.1	Neustálé zlepšování		
4.3	Plánování	4.3	Plánování	5.4	Plánování	9.5	Plánování a implementace
4.3.1	Identifikace nebezpečí, posuzování rizika a určení způsobů řízení	4.3.1	Environmentální aspekty	5.2	Zaměření na zákazníka		
				7.2.1	Určování požadavků týkajících se produktu		
				7.2.2	Přezkoumání požadavků týkajících se produktů		
4.3.2	Požadavky právních předpisů a jiné požadavky	4.3.2	Požadavky právních předpisů a jiné požadavky	5.2	Zaměření na zákazníka		
				7.2.1	Určování požadavků týkajících se produktu		
4.3.3	Cíle a programy	4.3.3	Cíle a cílové hodnoty a program(-y)	5.4.1	Cíle kvality		
				5.4.2	Plánování systému managementu kvality		
				8.5.1	Neustálé zlepšování		
4.4	Implementace a provoz	4.4	Zavedení a provoz	7	Realizace produktu	9.5	Plánování a implementace
4.4.1	Zdroje, úlohy, odpovědnost, povinnost a pravomoc	4.4.1	Zdroje, úlohy, odpovědnost a pravomoc	5.1	Angažovanost a aktivita managementu		
				5.5.1	Odpovědnost a pravomoc	9.2	Zástupce managementu
				5.5.2	Představitel managementu		

						9.3	Zástupce pracovníků pro normu SA 8000
				6.1	Poskytování zdrojů		
				6.3	Infrastruktura		
4.4.2	Odborná způsobilost, výcvik a povědomí	4.4.2	Odborná způsobilost, výcvik a povědomí	6.2.1	(Lidské zdroje) Všeobecně		
				6.2.2	Kompetence, výcvik a vědomí závažnosti		
4.4.3	Komunikace, spoluúčast a konzultace	4.4.3	Komunikace	5.5.3	Interní komunikace	9.13	Vnější komunikace a angažování zájmových skupin
				7.2.3	Komunikace se zákazníkem		
4.4.4	Dokumentace	4.4.4	Dokumentace	4.2.1	(Požadavky na dokumentaci) Obecně		
4.4.5	Řízení dokumentů	4.4.5	Řízení dokumentů	4.2.3	Řízení dokumentů		
4.4.6	Řízení provozu	4.4.6	Řízení provozu	7.1	Plánování realizace produktu		
				7.2	Procesy týkající se zákazníka		
				7.2.1	Určování požadavků týkajících se produktu		
				7.2.2	Přezkoumání požadavků týkajících se produktu		
				7.3.1	Plánování návrhu a vývoje		
				7.3.2	Vstupy pro návrh a vývoj		
				7.3.3	Výstupy z návrhu a vývoje		
				7.3.4	Přezkoumání návrhu a vývoje		
				7.3.5	Ověřování návrhu a vývoje		
				7.3.6	Validace návrhu a vývoje		
				7.3.7	Řízení změn návrhu a vývoje		

				7.4.1	Proces nákupu		
				7.4.2	Informace pro nákup		
				7.4.3	Ověřování nakupovaného produktu		
				7.5	Výroba a poskytování služeb		
				7.5.1	Řízení výroby a poskytování služeb		
				7.5.2	Validace procesů a poskytovaných služeb		
				7.5.5	Uchovávání produktu		
4.4.7	Havarijní připravenost a reakce	4.4.7	Havarijní připravenost a reakce	8.3	Řízení neshodného produktu		
4.5	Kontrola	4.5	Kontrola	8	Měření, analýza a zlepšování	9.7	Kontrola dodavatelů a subdodavatelů
4.5.1	Měření a monitorování výkonnosti	4.5.1	Monitorování a měření	7.6	Řízení monitorovacího a měřícího zařízení		
				8.1	Obecně		
				8.2.3	Monitorování a měření procesů		
				8.2.4	Monitorování a měření produktu		
				8.4	Analýza dat		
4.5.2	Hodnocení souladu	4.5.2	Hodnocení souladu	8.2.3	Monitorování a měření procesů		
				8.2.4	Monitorování a měření produktu		
4.5.3	Vyšetřování incidentu, neshody, nápravná opatření a preventivní opatření						
4.5.3.1	Vyšetřování incidentu						
4.5.3.2	Neshody, nápravná opatření a preventivní opatření	4.5.3	Neshoda, opatření k nápravě a preventivní opatření	8.3	Řízení neshodného produktu	9.11	Zaměření se na problémy a přijímání nápravných opatření

				8.4	Analýza dat		
				8.5.2	Nápravná opatření		
				8.5.3	Preventivní opatření		
4.5.4	Řízení záznamů	4.5.4	Řízení záznamů	4.2.4	Řízení záznamů	9.16	Záznamy
4.5.5	Interní audit	4.5.5	Interní audit	8.2.2	Interní audit	9.15	Přístup k verifikaci
4.6	Přezkoumání systému managementu	4.6	Přezkoumání vedením	5.1	Osobní angažovanost a aktivita managementu	9.4	Přezkoumání managementem
				5.6	Přezkoumání systému managementu		
				5.6.1	Všeobecně		
				5.6.2	Vstup pro přezkoumání		
				5.6.3	Výstup z přezkoumání		
				8.5.1	Neustálé zlepšování		

Na základě požadavků normy SA 8000 jsem doplnila stávající legislativu HM, a.s. o další zákony a vyhlášky, které uvádím v tabulce č. 2.

Tab. 2.: Přehled legislativy týkající se normy SA 8000

TYP	ČÍSLO	NÁZEV
Z	262/2006 Sb.	Zákoník práce
NV	361/2007 Sb.	podmínky ochrany zdraví při práci
Z	83/1990 Sb.	o sdružování občanů
Z	2/1991 Sb.	o kolektivním vyjednávání
Z	198/2009 Sb.	o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací
Z	202/2005 Sb.	o zaměstnanosti
NV	495/2001 Sb.	podmínky poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Většina požadavků normy SA 8000 je zaměřená na práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. V ČR jsou tyto požadavky obsahem zákoníku práce, kterým se HM, a.s. řídí a striktně ho dodržují.

Nad rámec zákona společnost uplatňuje zejména ustanovení upravující minimální mzdu a práci přesčas. Dle zákona přísluší zaměstnanci za práci přesčas příplatek ve výši minimálně 25%. Ve společnosti Hutní montáže a.s. je příplatek za práci přesčas ujednáán v kolektivní smlouvě a to ve výši 30%.

V některých oblastech je zákoník práce přísnější, než požadavky normy. Jedná se především o týdenní pracovní dobu, která dle zákoníku práce nesmí přesáhnout 40 hodin, přičemž norma SA 8000 povoluje 48 hodin. Dále se jedná o práci přesčas, kde je v normě povoleno překročení o 12 hodin týdně a v zákoníku práce nesmí práce přesčas překročit 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práce přesčas je možná i v rozsahu více hodin, podmínky však musí být ujednány v kolektivní smlouvě nebo vnitřních předpisech společnosti.

V rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají HM, a.s. zpracovány vlastní předpisy týkající se např. práce ve výškách. Pro montážní práce jsou vždy zpracovány montážní postupy.

5.1 Politika společnosti

Vyhlášení politiky integrovaného systému řízení by mělo nastínit směr vývoje systému a priority vedení. Ze znění politiky musí být zřejmé, které oblasti řízení byly do ISŘ zařazeny. Tím, že bude oznámena všem pracovníkům, se zvýší jejich zainteresovanost na zavádění systému v té oblasti, kterou mohou ovlivnit svou vlastní prací. Součástí tohoto kroku je i školení vrcholového managementu [19].

Politika společnosti je veřejné prohlášení, které vyjadřuje závazek a úmysl společnosti řídit své povinnosti v rámci integrovaného managementu. Vyhlášením politiky vysílá společnost zřetelný signál, že má záměr a závazek uplatnit integrovaný management v celém svém rámci [19].

Politika musí zaměstnancům, dodavatelům, zákazníkům a dalším zainteresovaným stranám jasně ukazovat, že integrovaný management je nedílnou součástí

veškerých činností společnosti. Tento závazek je dále upevňován aktivní účastí vedení společnosti na přezkoumávání a trvalém zvyšování úrovně integrovaného managementu [19].

5.1.1 Návrh začlenění společenské odpovědnosti do stávající Politiky Hutních montáží a.s.

Hutní montáže, a.s. jsou přední českou společností zabývající se montážemi ocelových konstrukcí, mostů a technologických zařízení, služeb dopravní, manipulační a jeřábové techniky. Předmětem zájmu společnosti jsou kromě tuzemského trhu i trhy zahraniční, především Německo, Slovensko, Skandinávie a výhledově i země východního bloku [16].

Základem této politiky je Strategie rozvoje společnosti HM, a.s., zahrnující cíle se zaměřením společnosti na kvalitu, ochranu životního prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, požární ochranu a společenskou odpovědnost [16].

Pro zajištění efektivního provádění integrovaného systému řízení a činností je ve společnosti vytvořen, uplatňován a udržován dokumentovaný systém. Vedení společnosti se zavazuje k neustálému zlepšování integrovaného systému řízení a výkonnosti v BOZP. Uplatňovaný systém rozvíjet, zlepšovat jeho efektivnost a účelnost ve všech oblastech [16].

Dodržování zákonů a jiných souvisejících požadavků považuje vedení společnosti za jeden ze základů procesu trvalého zlepšování ve vztahu k požadavkům zákazníka, životnímu prostředí, etiky, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany při našich činnostech [16].

Mezi priority společnosti patří především spokojenost zákazníků, kvalita produktů, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ochrana životního prostředí a společenská odpovědnost.

Zlepšováním technologických postupů montáží a metod řízení společnost vytváří prostor pro neustálé zlepšování poskytovaných služeb tuzemským i zahraničním zákazníkům zejména tím, že usiluje o uspokojování jejich požadavků s cílem udržení image spolehlivého a kvalitního dodavatele, dodržujícího dohodnuté termíny [16].

Společnost udržuje se zákazníky dobré vztahy na základě partnerství a vzájemného uznání při respektování všech etických a právních zásad obchodu. Nabídkami komplexních služeb dosahuje získání dalších potencionálních zákazníků v rozsahu výrobního programu společnosti [16].

Naplňuje zákonné požadavky a požadavky dalších předpisů, vyhlášek a norem, vztahujících se k integrovanému systému řízení společnosti a neustále zlepšuje systém managementu kvality [16].

Předchází znečišťování životního prostředí při svých činnostech, úrazům a poškozování zdraví všech osob pohybujících se s jejich vědomím na jejich nebo jím svěřených pracovištích [16].

Spokojenosti zákazníka dosahuje formou motivací vlastních zaměstnanců s cílem zajistit jejich osobní angažovanost a aktivitu při plnění požadavků, pravidelného monitorování jakosti a přijímání účinného opatření pro zajištění požadované úrovně jakosti [25].

Společnost považuje zaměstnance za nejdůležitější faktor, vytvářející základ úspěchu. Jejich schopnosti a vědomosti rozvíjí v rámci vzdělávacího procesu společnosti, zajišťuje jejich informovanost a odbornou způsobilost. Podporuje a neustále zlepšuje podmínky pro jejich motivaci pozitivního jednání v oblasti ochrany životního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [25].

V souladu se strategií rozvoje společnosti se vedení zaměřuje na:

- ✓ dodržování etických zásad, které jsou základní normou profesionálního chování, vystupování a jednání zaměstnanců společnosti,
- ✓ komunikaci a vytvoření vědomí sounáležitosti všech zaměstnanců při realizaci cílů integrovaného systému řízení,
- ✓ systematické vzdělávání zaměstnanců, na jejich technický růst, flexibilitu a jazykové znalosti a školení v oblasti bezpečnosti,
- ✓ vytváření pracovních podmínek pro tvůrčí práci, jejich motivaci, spokojenost a výkonnost,

- ✓ naplňování rámcové směrnice č. 89/391 EHS – obecné požadavky na zajištění BOZP [16].

Vedení společnosti věnuje velkou pozornost naplňování zákonů týkajících se pracovních podmínek zaměstnanců včetně předpisů týkajících se pracovní doby, doby odpočinku a odměňování za práci. Nadstandardně jsou naplňovány zejména ustanovení upravující minimální mzdu, práci přesčas a odpočinek po práci.

Výběr nových zaměstnanců společnost provádí výhradně na základě kvalifikace a vyšších schopností. Neuplatňuje ani nepodporuje jakoukoliv formu diskriminace, vynucené nebo nedobrovolné práce ani užívání psychického nebo fyzického nátlaku. Pracovníkům není bráněno v uplatňování jejich práva na nezávislé myšlení, konání a uspokojování potřeb v rámci platného právního řádu. Respektuje právo všech pracovníků zakládat odbory a právo na kolektivní vyjednávání [24].

Společnost při svých činnostech nevyužívá dětskou práci a práci mladistvých s výjimkou případů, kdy se jedná o oficiální vládní vzdělávací program pro odborný výcvik mládeže [24].

Ochranu životního prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, požární ochranu řadí mezi základní priority svého rozvoje. Zaměřuje se na prevenci možného poškozování zdraví (úrazy, nemoci z povolání), prevenci vzniku znečištění životního prostředí a dodržování principů trvale udržitelného rozvoje s tím, že:

- ✓ plní právní předpisy týkající se životního prostředí, bezpečnosti a hygieny práce, ochrany osob, ochrany spotřebitele, produkce a likvidace odpadů dle zákonů ČR a států, v nichž realizuje projekty,
- ✓ předpisy a řídicí dokumentace jsou srozumitelné, aktuální a snadno přístupné,
- ✓ dopad svých činností na životní prostředí a rizika spojená s těmito činnostmi pravidelně monitoruje a vyhodnocuje. Na základě posouzení veškerých environmentálních aspektů a rizik výrobních a doprovodných činností jsou vedením společnosti operativně doplňovány a přezkoumávány cíle, cílové hodnoty a programy v ochraně životního prostředí a v BOZP a PO,

- ✓ provádí preventivní kontroly ochrany životního prostředí, BOZP a PO, případné nedostatky ihned odstraňuje a tím předchází možnému nebezpečí vzniku nežádoucí události,
- ✓ důsledně plánuje, realizuje a kontroluje efektivitu přijímaných nápravných opatření pro všechny činnosti s vlivem na bezpečnost. Podporuje kolektivní snahu o dosažení dobrých výsledků,
- ✓ ve všech svých činnostech společnost postupuje v souladu se zkušenostmi a principy z nejlepší známé praxe,
- ✓ kroky vedoucí k optimálnímu přístupu k ochraně životního prostředí, BOZP a PO zaměřuje především na:
 - * lepší využití a snižování měrné spotřeby surovin a energií v poměru k výši produkce,
 - * důslednou kontrolu dopadů činností na životní prostředí,
 - * snižování produkce odpadů a odpadních vod,
 - * vhodné řízení rizik, přijímání opatření ke snižování rizik, kolektivní a osobní ochranu zaměstnanců a všech dalších osob pohybujících se na našich pracovištích s naším vědomím, zejména s ohledem na práce ve výškách, v rámci stavenišť, průmyslových závodů, dopravních komunikací a při provozu montážní techniky,
 - * pro montážní práce jsou vždy zpracovány montážní postupy se zajištěním bezpečnosti práce zaměřené na minimalizaci rizik úrazů, poškození majetku, životního prostředí a zařízení,
 - * společnost má zpracovány vlastní bezpečnostní předpisy pro montážní práce a provedeno hodnocení rizik při montážních pracích,
 - * každý vedoucí zaměstnanec je odpovědný za osobní bezpečnost a bezpečnost všech podřízených zaměstnanců, realizační střediska zajišťují prevenci k zabezpečení nenadálých událostí a škod,
 - * zaměstnanci jsou osobně zodpovědní za dodržování BOZP na svém pracovišti [16].

Respektuje zájmy všech svých dodavatelů a subdodavatelů. Buduje dlouhodobé vztahy založené na vzájemné důvěře, respektu a solidaritě. Podporuje otevřenou komunikaci a výměnu informací s dodavateli ve všech oblastech našich činností. Zajišťuje, že požadavky Politiky kladené na zaměstnance a jejich zapojení do systému bezpečnosti jsou plněny také pracovníky dodavatelských organizací [25].

Při nákupu výrobků a služeb od svých dodavatelů bude společnost:

- ✓ provádět výběr na základě jejich dlouhodobého systematického hodnocení,
- ✓ při výběru dodavatelských firem a obchodních partnerů přihlížet k jejich přístupu k ochraně životního prostředí, k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně. Upřednostňujeme dodavatele používající nezávadné technologie, přípravky a produkty a zejména dodavatele se zavedeným systémem environmentálního managementu dle ISO 14001, zavedeným systémem řízení jakosti dle ISO 9001, systémem managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle OHSAS 18001 a společenskou odpovědností dle SA 8000 [16].

Vedení společnosti se plně ztotožňuje s požadavky norem ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000, to je s principy účinného zavádění a neustálého zdokonalování řízení procesů ovlivňujících kvalitu produktu, životního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a společenskou odpovědnost. Zavazuje se k dodržování platných předpisů a mezinárodních úmluv a deklarací, které souvisejí s vymezením společenské odpovědnosti ve společnosti. Na realizaci integrovaného systému řízení poskytne vedení společnosti dostatečné zdroje. Za účelem neustálého zlepšování, s ohledem na změny v právních předpisech a dalších požadavcích se zavazuje pravidelně tuto politiku přezkoumávat. Vedení společnosti bude trvale seznamovat zaměstnance s politikou a cíli integrovaného systému řízení a rozhodovat tak, aby se jejich realizace stala cílem všech zaměstnanců společnosti. Vedení společnosti prosazuje ve své rozhodovací činnosti přijaté zásady Politiky integrovaného systému řízení a pro pracovníky společnosti je vzorem při plnění těchto zásad [16].

6 VSTUPNÍ PŘEZKOUMÁNÍ

Vstupní přezkoumání společenské odpovědnosti v HM, a.s. jsem provedla na základě specifikovaných požadavků normy SA 8000 a příslušných právních předpisů. V oblastech, které nejsou zcela ošetřeny zákony, jsem navrhla příslušná opatření, která by se měla zavést pro správné fungování společenské odpovědnosti. Vše jsem přehledně znázornila v tabulce č. 3.:

Tab. 3.: Vstupní přezkoumání dle normy SA 8000 ve společnosti HM, a.s.

POŽADAVEK NORMY	SOUČASNÁ DOKUMENTACE HM, A.S.	NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ
1. DĚTSKÁ PRÁCE		
1.1 Společnost se nesmí podílet na využívání dětské práce podle výše uvedené definice nebo ji jakkoliv podporovat.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §2 odst. 6	Ošetřeno zákonem
1.2 Společnost musí ustanovit, dokumentovat, udržovat a efektivně sdělovat zaměstnancům a jiným zainteresovaným stranám politiku a písemné postupy pro pomoc dětem, které musí pracovat za podmínek shodných s výše uvedenou definicí o dětské práci, a musí poskytovat odpovídající finanční a jinou podporu, aby usnadnili těmto dětem chodit do školy a zůstat tam dokud nedovrší věk stanovený ve výše uvedené definici dítěte.	Politika ISŘ	Zařadit do stávající Politiky ISŘ

<p>1.3 Společnost smí zaměstnat mladistvé pracovníky, ale s výhradou, že pokud jsou mladiství pracovníci předmětem zákona o povinném vzdělávání, smí pracovat pouze mimo vyučování. Za žádných okolností nesmí školní vyučování, práce a cestování s tím spojené přesáhnout u mladistvých pracovníků 10 hodin denně a v žádném případě nesmí mladiství pracovat více než 8 hodin denně. Mladiství nesmí pracovat na noční směny.</p>	<p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §2 odst. 6 Zákoník práce 262/2006 Sb. §6 odst. 1 Zákoník práce 262/2006 Sb. §79 odst. 2 písm. d)</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>1.4 Společnost nesmí na pracovišti nebo mimo něj vystavit děti nebo mladistvé pracovníky žádným situacím, které jsou rizikové nebo nebezpečné pro jejich fyzické nebo duševní zdraví a vývoj.</p>	<p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §243 - 246</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>2. NUCENÁ A NAŘÍZENÁ PRÁCE</p>		
<p>2.1 Společnost se nesmí podílet na využívání nucené nebo nařízené práce dle definice v Úmluvě ILO č. 29 nebo ji jakkoliv podporovat, ani nesmí od zaměstnanců na základě začínajícího pracovního vztahu vyžadovat zaplacení „vkladů“ nebo přechovávat jejich identifikační doklady.</p>	<p>Politika ISŘ Mezinárodní úmluva o občanských a politických právech Čl. 8</p>	<p>Zařadit do stávající Politiky ISŘ</p>
<p>2.2 Společnost ani žádná jiná organizace dodávající společnosti pracovní síly nesmí zadržet ani část mzdy kterékoliv zaměstnance, ani jejich odměny, majetek nebo dokumenty z důvodu donucení těchto zaměstnanců k pokračování práce pro tuto společnost.</p>	<p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §38 odst. 1, písm. a) Výplatní termíny jsou projednávány v součinnosti s odbory</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>

2.3 Zaměstnanci musí mít právo opustit prostory pracoviště po ukončení obvyklého pracovního dne a mají právo ukončit pracovní vztah, pokud podají svému zaměstnavateli náležitou výpověď.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §50 odst. 3	Ošetřeno zákonem
3. ZDRAVÍ A BEZPEČNOST		
3.1 Společnost musí poskytnout bezpečné a zdravé pracovní prostředí a musí přijímat účinná opatření k zabránění možných nehod a z nich vyplývajících zranění pracovníků spojených s vykonáváním jejich práce. Proto se musí společnost snažit – pokud je to vůbec proveditelné - o minimalizaci příčin rizik, které jsou prostředím pracoviště vlastní, a musí brát v potaz současné technické znalosti a všechna specifická rizika.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §101 Zákoník práce 262/2006 Sb. §102 Vnitropodniková směrnice S53 identifikace nebezpečí rizik, hodnocení a řízení rizik	Ošetřeno zákonem
3.2 Společnost musí jmenovat představitele managementu, který je odpovědný za zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro všechny zaměstnance a pro implementaci prvků bezpečnosti a ochrany zdraví této normy.	Je jmenován ve spojitosti s ČSN EN OHSAS 18001	Ošetřeno v dokumentaci
3.3 Společnost musí pravidelně poskytnout zaměstnancům účinné směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví, včetně interních instrukcí a v případě potřeby specifické pracovní instrukce. Tyto instrukce musí být opakovány pro nové a zpět převedené zaměstnance a pro případ, že se vyskytly nehody.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §103 Vnitropodniková směrnice S23řízení lidských zdrojů	Ošetřeno zákonem

<p>3.4 Společnost musí ustanovit systémy pro odhalení, zabránění nebo reakci na potenciální ohrožení zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. Společnost musí udržovat písemné záznamy všech nehod, které se udály na pracovišti a v ubytovacích zařízeních i na majetku společnosti</p>	<p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §102 odst. 3 Zákoník práce 262/2006 Sb. §105 odst. 2, 3 Vnitropodniková směrnice S54 řešení úrazů a nemocí z povolání</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>3.5 Společnost musí zaměstnancům na vlastní náklady poskytnout vhodné osobní ochranné prostředky. V případě pracovního úrazu musí společnost zaměstnanci poskytnout první pomoc a postarat se o něj dokud mu nebude poskytnuto následné lékařské ošetření.</p>	<p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §104 odst. 1 Zákoník práce 262/2006 Sb. §103 odst. 1 písm. j) Zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci. Vnitropodniková směrnice S51 poskytování OOPP a hospodaření s nimi</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>3.6 Společnost musí provést vyhodnocení všech rizik vznikajícím při pracovní činnosti, které hrozí matkám po skončení mateřské dovolené a těhotným ženám, a musí zajistit, že jsou přijaty všechny náležité kroky k odstranění nebo omezení jakýchkoliv rizik pro jejich zdraví a bezpečnost.</p>	<p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §103 odst. 1 písm. h) a odst. 4</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>3.7 Společnost musí poskytnout všem zaměstnancům přístup k čistým sociálním zařízením, přístup k pitné vodě, a pokud je to</p>	<p>§53 a 54 Nařízení vlády 361/2007 Sb., ochrana zdraví při práci</p>	<p>Ošetřeno</p>

nutné, tak i hygienická zařízení pro skladování potravin.	Hygienické potřeby – kolektivní smlouva HM, a.s.	
3.8 Společnost musí zajistit, že všechna ubytovací zařízení poskytovaná zaměstnancům jsou čistá, bezpečná a splňují základní potřeby zaměstnanců.	§53 a 54 Nařízení vlády 361/2007 Sb., ochrana zdraví při práci Hygienické potřeby – kolektivní smlouva HM, a.s. Případné problémy řešeny ve spolupráci s odborovou organizací	Ošetřeno
3.9 Všichni zaměstnanci musí mít právo vzdálit se od bezprostředně hrozícího vážného nebezpečí, aniž by žádali společnost o povolení	Zákoník práce 262/2006 Sb. §106 odst. 2 Manažer bezpečnosti má právo zastavit práci	Ošetřeno zákonem
4. SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ & PRÁVO NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ		
4.1 Všichni zaměstnanci musí mít právo svobodně zakládat, stát se členem a organizovat odbory a jejich jménem vést kolektivní vyjednávání se společnostmi. Společnost musí toto právo respektovat a musí účinně informovat zaměstnance, že mají dle svého rozhodnutí možnost do takové organizace vstoupit a že tento fakt nebude pro ně mít negativní následky ani nevyvolá odvetná opatření ze strany společnosti. Společnost nesmí žádným	§1 odst. 1, 2 zákona č. 83/1990 Sb., o sdruzování občanů Zaměstnanci jsou seznámeni prostřednictvím kolektivní smlouvy včetně všech dodatků §2 odst. 3 zákona č. 83/1990 Sb., o	Ošetřeno zákonem

způsobem zasahovat do sestavení, fungování nebo administrativy takové zaměstnanecké organizace nebo do kolektivního vyjednávání.	sdužování občanů §3 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., o sdužování občanů	
4.2 V situacích, kdy je právo svobody sdužování a kolektivního vyjednávání omezeno zákonem, musí společnost umožnit zaměstnancům zvolit své vlastní zástupce.	§11 odst. 1 zákona 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání	Ošetřeno zákonem
4.3 Společnost musí zajistit, aby zástupci zaměstnanců a všichni zaměstnanci zapojeni do organizování zaměstnanců nebyli předmětem diskriminace, šikanování, zastrašování nebo represe z důvodu, že jsou členy odborů nebo že se účastní činnosti odborů, a aby tito zástupci měli ke členům na pracovišti přístup.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §276 odst. 2 §2 odst. 3 zákona č. 83/1990 Sb., o sdužování občanů	Ošetřeno zákonem
5. DISKRIMINACE		
5.1 Společnost se nesmí podílet na diskriminaci při náboru, odměňování, přístupu ke školení, služebním postupu, ukončení pracovního poměru nebo odchodu do důchodu na základě rasy, národnostního či sociálního původu, kasty, původu, náboženství, invalidity, pohlaví, sexuální orientace, rodinných závazků, rodinného stavu, členství v odborech, politických názorů, věku nebo jiné okolnosti, která může k diskriminaci vést, nebo tuto diskriminaci jakkoliv podporovat.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §16 §1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací	Ošetřeno zákonem

<p>5.2 Společnost nesmí zasahovat do výkonu práv zaměstnanců dodržujících zásady a zvyklosti nebo plnící požadavky spojené s jejich rasou, národnostním či sociálním původem, náboženstvím, invaliditou, pohlavím, sexuální orientací, rodinnými závazky, členstvím v odborech, politickými názory nebo jinou okolností, která může vést diskriminaci</p>	<p>§3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>5.3 Společnost nesmí na pracovišti, případně v ubytovnách či jiných zařízeních poskytovaných společností zaměstnancům k užívání, připustit jakékoliv výhrušné, urážlivé, vykořisťovatelské nebo sexuálně donucovací chování, včetně gest, jazyka a fyzického kontaktu.</p>	<p>§1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>5.4 Společnost nesmí od zaměstnanců za žádných okolností vyžadovat těhotenský test nebo test panenství</p>	<p>§2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>6. DISCIPLINÁRNÍ POKYNY</p>		
<p>6.1 Společnost se musí ke všem zaměstnancům chovat s vážností a respektem. Společnost se nesmí podílet na použití tělesných trestů, duševního nebo fyzického donucení nebo slovního hanobení zaměstnanců nebo je tolerovat. Není povoleno surové či nelidské zacházení.</p>	<p>Politika ISŘ Všeobecná deklarace lidských práv Čl. 5 a 6</p>	<p>Zařadit do stávající Politiky ISŘ</p>

7. PRACOVNÍ DOBA		
7.1 Společnost musí dodržovat příslušné zákony a průmyslové normy o pracovní době a státních svátcích. Běžný pracovní týden bez přesčasů musí být stanoven dle zákona, nesmí ale přesáhnout 48 hodin.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §79 odst. 1, §91 Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.	Ošetřeno zákonem
7.2 Zaměstnancům musí být poskytnut alespoň jeden den volna po šesti po sobě jdoucích pracovních dnech. Výjimky z tohoto pravidla platí jen v případě, že nastanou obě následující podmínky:	Zákoník práce 262/2006 Sb. §92 odst. 1	Ošetřeno zákonem
a) národní právní systém povoluje pracovní dobu přesahující tento limit a	Nepovoluje	-
b) platí dobrovolně přijatá kolektivní smlouva, která povoluje vyrovnávání pracovní doby včetně vhodných přestávek na odpočinek.	Ujednáno v kolektivní smlouvě společnosti HM, a.s.	
7.3 Veškerá práce přesčas musí být dobrovolná, s výjimkou stanovenou v bodu 7.4 níže nesmí překročit 12 hodin týdně ani být vyžadována pravidelně.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §93	Ošetřeno zákonem
7.4 V případech, kdy je práce přesčas nutná pro splnění krátkodobé obchodní poptávky a pokud je společnost účastníkem	Zákoník práce 262/2006 Sb. §93	Ošetřeno zákonem

kolektivní smlouvy, která byla svobodně dojednána se zaměstnaneckými organizacemi (viz výše) zastupujícími významnou část pracovních sil, smí společnost vyžadovat práci přesčas v souladu s touto dohodou. Tato dohoda musí splňovat výše uvedené požadavky.		
8. ODMĚŇOVÁNÍ		
8.1 Společnost musí respektovat právo zaměstnanců na existenční minimum a zajistit, aby mzdy vyplácené za běžný pracovní týden vždy splňovaly alespoň právní nebo průmyslové normy o minimální mzdě a byly dostatečné pro uspokojování základních potřeb zaměstnanců a poskytovaly také prostředky k volnému použití.	Zákoník práce 262/2006 Sb. §111	Ošetřeno zákonem
8.2 Společnost musí zajistit, že srážky ze mzdy nejsou prováděny z disciplinárních důvodů. Výjimky z tohoto pravidla platí jen v případě, že nastanou obě následující podmínky:	Zákoník práce 262/2006 Sb. §146 Disciplinární přestupky jsou vždy projednávány s odborovou organizací.	Ošetřeno zákonem
a) srážky ze mzdy z disciplinárních důvodů jsou povoleny národním právem a	Srážky z disciplinárních důvodů nejsou povoleny	-
b) platí svobodně dojednaná kolektivní smlouva.	Ujednáno v kolektivní smlouvě HM, a.s.	-

<p>8.3 Společnost musí zajistit, aby složení mezd a odměn zaměstnanců bylo pravidelně v každém výplatním období podrobně a písemně popsáno. Společnost musí také zajistit, aby mzdy a odměny byly poskytovány v plné shodě se všemi příslušnými zákony a aby odměňování bylo v hotovosti nebo na účet, podle toho, jak to zaměstnancům vyhovuje.</p>	<p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §136 odst. 2</p> <p>V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu a o termínu a místu výplaty.</p>	<p>Na základě informací auditorské společnosti je možné řídit se zákoníkem práce. Není nutné, aby si zaměstnanec vybral, jestli chce dostávat mzdu v hotovosti nebo na účet.</p>
<p>8.4 Všechny přesčasy musí být proplaceny prémiovou sazbou, kterou stanovuje národní právo. V zemích, kde prémiová sazba za přesčas není stanovena zákonem nebo kolektivní smlouvou, musí být zaměstnanci odměněni za přesčasy prémiovou sazbou nebo stejnou sazbou, která je obvyklá v průmyslovém odvětví, podle toho, co je výhodnější pro zaměstnance.</p>	<p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §114 odst. 1</p> <p>Zákoník práce 262/2006 Sb. §127 odst. 1</p> <p>Příplatek za práci přesčas ujednán v kolektivní smlouvě HM, a.s.</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>
<p>8.5 Společnost nesmí používat smlouvy ošetřující pouhé zadání práce, posloupné krátkodobé smlouvy a/nebo zfalšované projekty učňovského výcviku, aby se vyhnula svým povinnostem vůči zaměstnancům dle příslušných zákonů týkajících se pracovních sil a legislativy i předpisů o sociálním zabezpečení.</p>	<p>§13 zákona č. 202/2005 Sb., o zaměstnanosti (tzv. švarcsystém)</p>	<p>Ošetřeno zákonem</p>

9. SYSTÉMY ŘÍZENÍ		
<p><u>Politika</u></p> <p>9.1 Vrcholový management musí písemně a v jazyku zaměstnanců definovat politiku společnosti týkající se sociální odpovědnosti a pracovních podmínek a vystavit tuto politiku i normu SA8000 na významném a nepřehlédnutelném místě v prostorách společnosti, aby informovala zaměstnance, že se dobrovolně rozhodla dodržovat požadavky normy SA 8000. Tato politika musí zřetelně zahrnovat následující závazky:</p>		
a) splňovat všechny požadavky této normy,	Politika ISŘ	Zařadit do stávající Politiky ISŘ
b) dodržovat národní nebo jiné příslušné zákony a jiné požadavky, ke kterým se společnost zavázala a respektovat mezinárodní dokumenty a jejich interpretaci (viz seznam v Oddílu II výše),	Politika ISŘ	Zařadit do stávající Politiky ISŘ
c) pravidelně přezkoumávat politiku za účelem neustálého zlepšování, vzít v úvahu změny legislativy, změny požadavků vlastního kodexu chování a všech jiných požadavků společnosti,	Politika ISŘ	Zařadit do stávající Politiky ISŘ
d) dbát na to, aby byla politika efektivně dokumentována, implementována, udržována, sdělována a zpřístupňována ve	Politika ISŘ	Zařadit do stávající Politiky ISŘ

srozumitelné formě všem zaměstnancům včetně ředitelů, jejich zástupců, managementu, vedoucích a pracovníků ať už přímo zaměstnaných ve společnosti, ve smluvní závazku ke společnosti nebo jinak zastupujících společnost,	Vnitropodniková směrnice S20 Příručka ISŘ Seznámení s politikou na internetových stránkách společnosti	
e) na požádání účinnou formou veřejně zpřístupnit politiku zainteresovaným stranám.	Seznámení s politikou na internetových stránkách společnosti	Zařadit do stávající Politiky ISŘ
<u>Zástupce managementu</u> 9.2 Společnost musí jmenovat zástupce managementu, který bez ohledu na jiné povinnosti musí zajistit plnění požadavků této normy.		Jmenovat zástupce managementu přímo pro normu SA 8000
<u>Zástupce pracovníků pro normu SA 8000</u> 9.3 Společnost musí uznat, že dialog na pracovišti je klíčová součást sociální odpovědnosti, a zajistit, aby všichni zaměstnanci měli právo být zastupováni pro usnadnění komunikace s managementem týkající se záležitostí normy SA 8000. V odborově organizovaných institucích přebírají toto zastupování uznávané odbory. V ostatních institucích mohou zaměstnanci zvolit svého zástupce pro normu SA 8000 mezi sebou. Za žádných okolností nesmí být na zástupce pracovníků pro normu SA 8000 nahlíženo jako na náhradníka	Jsou řešeny odbory	Jmenovat zástupce přímo pro normu SA 8000, nebo mohou být těmito zástupci příslušné odbory

zástupce odborů		
<p><u>Přezkoumání managementem</u></p> <p>9.4 Vrcholový management musí pravidelně přezkoumávat adekvátnost, vhodnost a trvalou efektivitu politiky společnosti, postupů a výsledků o výkonnosti ve srovnání s požadavky této normy a jiných požadavků, ke kterým se společnost přihlásila. V případě potřeby musí být zaveden systém doplňků a zlepšení. Tohoto přezkoumání se musí zúčastnit zástupce pracovníků.</p>	<p>Vnitropodniková směrnice S33 Přezkoumání ISŘ vedením (1x/rok)</p> <p>Vnitropodniková směrnice S32 Operativní řízení neshodného výrobku, výroby, opatření k nápravě a preventivní opatření</p>	<p>Ošetřeno v dokumentaci</p> <p>Odbory – zástupci se budou muset zúčastnit interních auditů</p>
<p><u>Plánování a implementace</u></p> <p>9.5 Společnost musí zajistit, aby byly požadavky této normy dobře pochopeny a implementovány na všech úrovních organizace. Metody musí zahrnovat mimo jiné následující:</p>		
a) jasná definice všech rolí, odpovědností a oprávnění zúčastněných stran,	Vnitropodniková směrnice S20 Příručka ISŘ	Ošetřeno v dokumentaci
b) školení nových, přeřazených a/nebo dočasných zaměstnanců na základě jejich najímání,	Vnitropodniková směrnice S23 Řízení lidských zdrojů	Ošetřeno v dokumentaci
c) pravidelné instrukce, školení a programy pro rozvoj vědomí stávajících zaměstnanců,	Vnitropodniková směrnice S23 Řízení lidských zdrojů	Ošetřeno v dokumentaci

d) neustálé monitorování aktivit a výsledků pro doložení efektivity systémů implementovaných pro plnění politiky společnosti a požadavků této normy.		Stanovit cíle a cílové hodnoty
9.6 Společnost má povinnost konzultovat Návod k postupu dle normy SA 8000 pro návod k interpretaci této normy.		Provést
<u>Kontrola dodavatelů/subkontrahentů a subdodavatelů</u> 9.7 Společnost musí udržovat příslušné záznamy závazků dodavatelů, případně subdodavatelů ke společenské odpovědnosti mimo jiné včetně smluvních dohod a/nebo písemných závazků těchto organizací k:		
a) plnění všech požadavků této normy a požadování toho samého od subdodavatelů,	Politika ISŘ	Zařadit do stávající Politiky ISŘ
b) účasti na monitorovacích činnostech v souladu s požadavky společnosti,		Vložit požadavek na kontrolu zaměstnanců subdodavatele
c) identifikování kořenových příčin a neodkladnému zavedení nápravných a preventivních opatření pro řešení nalezených neshod s požadavky této normy,		Zavázat subdodavatele k provedení náprav

d) neodkladnému a komplexnímu informování společnosti o všech souvisejících obchodních vztazích s jinými dodavateli a subdodavateli.		-
9.8 Společnost musí vytvořit, udržovat a písemně dokumentovat příslušné postupy k hodnocení a výběru dodavatelů, případně subdodavatelů a zohlednit jejich výkonnost a závazek plnit požadavky této normy.	Vnitropodniková směrnice S27 Nakupování	Ošetřeno v dokumentaci
9.9 Společnost musí usilovat o zajištění plnění všech požadavků této normy přijatých dodavateli a subdodavateli v rámci jejich oblasti kontroly a vlivu.	Vnitropodniková směrnice S31 Interní audit	Ošetřeno v dokumentaci
9.10 Vedle požadavků výše uvedených oddílů 9.7 až 9.9 platí, že pokud společnost přijímá, zpracovává nebo propaguje zboží a/nebo služby dodavatelů či subdodavatelů, kteří jsou označováni jako domácí pracovníci, musí společnost podniknout speciální kroky k zajištění toho, že je těmto pracovníkům poskytována úroveň ochrany podobná té, kterou mají zajištěnou zaměstnanci na základě požadavků této normy. Tyto speciální kroky musí mimo jiné zahrnovat:	Netýká se	-
a) vytvoření právně závazných, písemných kupních smluv vyžadujících shodu s minimálními kritérii v souladu s požadavky	Netýká se	-

této normy;		
b) zajištění, že požadavky písemné kupní smlouvy jsou pochopeny a implementovány domácími pracovníky a všemi ostatními stranami zahrnutými v kupní smlouvě;	Netýká se	-
c) udržování kompletních záznamů v prostorách společnosti s udáním totožnosti domácích pracovníků; množství vyrobeného zboží, poskytované služby a/nebo hodiny odpracované jednotlivými domácími pracovníky;	Netýká se	-
d) pravidelné oznámené a neoznámené monitorování činnosti k ověření souladu s termíny písemných kupních smluv.	Netýká se	-
<p><u>Zaměření se na problémy a přijímání nápravných opatření</u></p> <p>9.11 Společnost musí všem zaměstnancům poskytovat spolehlivé prostředky pro hlášení neshod s touto normou managementu společnosti a zástupcům pracovníků. Společnost musí vyšetřit, zabývat se a reagovat na problémy zaměstnanců a jiných zainteresovaných stran týkajících se shody/neshody s politikou společnosti a/nebo požadavky této smlouvy. Společnost se musí zdržet ukáznění, propuštění nebo jiných diskriminací vůči zaměstnancům, kteří by poskytli informace týkající se zachování normy.</p>		Možnost obrátit se na odbory, popřípadě na představitele managementu SA 8000

<p>9.12 Společnost musí identifikovat kořenovou příčinu, neodkladně uplatnit nápravné a preventivní opatření a uvolnit příslušné zdroje odpovídající povaze a závažnosti všech zjištěných neshod s politikou společnosti a/nebo normou.</p>	<p>Vnitropodniková směrnice S32 Operativní řízení neshodného výrobku, výroby, opatření k nápravě a preventivní opatření</p>	<p>Ošetřeno v dokumentaci</p>
<p><u>Vnější komunikace a angažování zájmových skupin</u></p> <p>9.13 Společnost musí vytvořit a udržovat postupy pro pravidelné sdělování údajů a dalších informací ohledně shody s požadavky tohoto dokumentu včetně výsledků přezkoumání managementem a monitorovacích činností atd. všem zainteresovaným stranám.</p>		<p>Výsledky projednávat s odborovou organizací (kontrolovat a dávat povolení)</p>
<p>9.14 Společnost musí prokázat svou vůli účastnit se dialogu se všemi zájmovými skupinami, mimo jiné s pracovníky, odbory, dodavateli, subdodavateli, nákupčími, nevládními organizacemi a členy místních zastupitelstev i vlády, s cílem dosáhnout trvalé shody s touto normou.</p>		<p>Představenstvo společnosti pověří generálního ředitele společnosti (o výsledcích je zpětně informováno)</p>
<p><u>Přístup k verifikaci</u></p> <p>9.15 V případě oznámených a neoznámených auditů společnosti za účelem certifikování jejího souladu s požadavky této normy, musí společnost zajistit přístup do svých prostor a k náležitým informacím požadovaným auditorem.</p>		<p>Ošetřeno smlouvou s auditorskou společností</p>

<u>Záznamy</u>		
9.16 Společnost musí udržovat příslušné záznamy, aby prokázala soulad s požadavky této normy.	Vnitropodniková směrnice S21 Operativní řízení dokumentace	Ošetřeno v dokumentaci

7 ZÁVĚR

Cílem této práce bylo seznámit se s normou SA 8000, s jejími definicemi a požadavky. SA 8000 je jedinou certifikovatelnou normou v oblasti společenské odpovědnosti a můžeme ji tak zařadit do integrovaných manažerských systémů, kde společně s normami ISO 9001, ISO 14001 a OHSAS 1800 umožní budovat integrované systémy, které budou pro všechny zainteresované strany jasným důkazem o závazcích v oblasti životního prostředí, kvality, bezpečnosti a společenské odpovědnosti.

Na základě srovnání požadavků SA 8000 a platné legislativy a dokumentace HM, a.s. jsem provedla vstupní přezkoumání. Zjistila jsem, že společnost uplatňuje nad rámec zákona zejména ustanovení upravující minimální mzdu a práci přesčas. Dle zákona přísluší zaměstnanci za práci přesčas příplatek ve výši minimálně 25%. Ve společnosti Hutní montáže a.s. je příplatek za práci přesčas ujednáán v kolektivní smlouvě a to ve výši 30%. Dále jsem přišla na to, že v některých oblastech je zákoník práce přísnější, než požadavky normy. Jedná se především o týdenní pracovní dobu, která dle zákoníku práce nesmí přesáhnout 40 hodin, přičemž norma SA 8000 povoluje 48 hodin. Také ohledně práce přesčas, v normě je povoleno překročení o 12 hodin týdně a v zákoníku práce nesmí práce přesčas překročit 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práce přesčas je možná i v rozsahu více hodin, podmínky však musí být ujednány v kolektivní smlouvě nebo vnitřních předpisech společnosti. Můžu jen potvrdit, že dané požadavky normy jsou více, než dostačující.

U požadavků, které nejsou ošetřeny zákony, ani jinými předpisy jsem navrhla následující opatření. Pro zavedení SA 8000 do integrovaného systému řízení v HM, a.s. je zapotřebí vytvořit tým zástupců pracovníků, kteří zajistí komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a jejich informovanost, týkající se normy. Společnost dále musí jmenovat zástupce managementu přímo pro SA 8000, který zajistí plnění požadavků této normy. Dalším doporučením je doplnit stávající Politiku integrovaného systému řízení o požadavky společenské odpovědnosti a zavázat se k jejímu plnění, dodržování a neustálému zlepšování. Stanovit cíle společenské odpovědnosti a informovat o nich všechny zainteresované strany. Monitorovat a kontrolovat dodavatele, případně subdodavatele, zda dodržují požadavky společenské odpovědnosti.

Zavedení systému společenské odpovědnosti bude pro společnost Hutní montáže, a.s. snadné. Většinu požadavků mají splněnou v rámci předešlých systémů a navrhované opatření lze uskutečnit za poměrně krátkou dobu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. SA8000 [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW:
<http://www.dnv.cz/nase_sluzby/hodnoceni/spolecenska_odpovednost/sluzby_reseni/spolecenska_odpovednost/SA8000/>
2. SA 8000 - nová výzva pro manažery [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW: <<http://www.hcomp.cz/articles.asp?ida=92&idk=186>>
3. SA 8000 Zvýšení renomé prostřednictvím společenské odpovědnosti [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW:
<http://www.bureauveritas.cz/wps/wcm/connect/bv_cz/Local/Home/bv_com_serviceSheetDetails?serviceSheetId=3975&serviceSheetName=SA+8000>
4. SA 8000 - Sociální odpovědnost [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW:
<<http://www.csr-online.cz/Page.aspx?SA8000>>
5. Společensky odpovědné podnikání jako trend a příležitost, Příručka pro malé a střední podniky, Centrum inovací a rozvoje 2006
6. SA 8000 Systém společenské odpovědnosti firem [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW: <http://www.tuv-sud.cz/cz/sluzby/certifikace/sa_8000_-_system_spolecenske_odpovednosti_firem>
7. SA 8000 [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW:
<<http://www.eiso.cz/poradenstvi/zavadeni-systemu/sa-8000/>>
8. Společenská odpovědnost firem, Průvodce nejen pro malé a střední podniky, Business Leaders Forum 2008
9. SA 8000:2008 - Společenská odpovědnost [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW: <<http://www.cqs.cz/Normy/SA-80002008-Spolecenska-odpovednost.html>>
10. S PDQM standardy skutečně pomáhají [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW: <<http://www.pdqm.cz/Standards/SA-8000.html>>
11. CSR – společenská odpovědnost dle SA 8000 [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW: <<http://www.enacon.cz/systemy-rizeni/csr-spolecenska-odpovednost-dle-sa-8000/>>

12. Systém společenské odpovědnosti firem SA 8000 [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW: <<http://www.tuv-sud.cz/uploads/images/1226579071730105630401/2008-11.PL.SA8000.A4.pdf>>
13. SA 8000, Systém řízení společenské odpovědnosti 8000 [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupný na WWW: <<http://www.ekvalita.cz/sa-8000.htm>>
14. IS SA 8000. Sociální odpovědnost, firemní literatura, Hutní montáže, a.s.
15. Základní údaje o společnosti [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupný na WWW: <<http://www.hutni-montaze.cz/3/cs/node/107>>
16. Politika integrovaného systému řízení [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupný na WWW: <<http://www.hutni-montaze.cz/3/cs/node/100>>
17. Řízení jakosti [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupný na WWW: <<http://www.hutni-montaze.cz/3/cs/node/101>>
18. Bezpečnost práce [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupný na WWW: <<http://www.hutni-montaze.cz/3/cs/node/102>>
19. Systémy integrovaného managementu [online]. [cit. 2012-04-20]. Dostupný na WWW: <http://www.fi.muni.cz/~hrebicek/ims/sim_text.htm#_Toc32324281>
20. ČSN EN ISO 9001 ed.2, *Systémy managementu jakosti: Požadavky*. Praha: Český normalizační institut, 2010, 56 s.
21. ČSN EN ISO 14001, *Systémy environmentálního managementu: Požadavky*. Praha: Český normalizační institut, 2005, 48 s.
22. ČSN OHSAS 18001, *Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: Požadavky*, Praha: Český normalizační institut, 2008, 40 s.
23. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Tiskárna ministerstva vnitra 2006, ISSN 1211-1244
24. Politika integrovaného systému managementu [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupný na WWW: <<http://www.ipmstars.cz/index.php/cz/politika-ims>>
25. Integrovaný systém řízení [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupný na WWW: <http://www.telefonica.cz/integrovaný-system-rizeni/238640-politika_integrovaného_systemu_rizeni.html>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Neustálé zlepšování systému společenské odpovědnosti.....	22
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Systémová příručka SA 8000	25
Tabulka 2 Přehled legislativy týkající se normy SA 8000.....	29
Tabulka 3 Vstupní přezkoumání dle normy SA 8000 ve společnosti HM, a.s.....	36